



**AZ EURÓPAI UNIÓ
TANÁCSA**

**Brüsszel, 2008. november 21. (25.11)
(OR. en)**

16087/08

**SOC 709
ECOFIN 539**

FEDŐLAP

Küldi:	az Európai Bizottság főtitkára részéről Jordi AYET PUIGARNAU igazgató
Az átvétel dátuma:	2008. november 19.
Címzett:	Javier SOLANA főtitkár/főképviseelő
Tárgy:	A Bizottság közleménye – Az európai foglalkoztatásról szóló 2008. évi jelentés legfontosabb üzenetei

A delegációk mellékelten kézhez kapják a Bizottság dokumentumát – COM(2008) 758 végleges.

Melléklet: COM(2008) 758 végleges



AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK BIZOTTSÁGA

Brüsszel, 18.11.2008
COM(2008) 758 végleges

A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE

Az európai foglalkoztatásról szóló 2008. évi jelentés legfontosabb üzenetei

A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE

Az európai foglalkoztatásról szóló 2008. évi jelentés legfontosabb üzenetei

1. BEVEZETÉS ÉS A JELENTÉS LEGFONTOSABB MEGÁLLAPÍTÁSAI

Ez a közlemény az *európai foglalkoztatásról szóló 2008. évi* jelentés főbb megállapításait mutatja be. 20. alkalommal készült el a jelentés, mely időközben az Európai Bizottság egyik olyan fő eszközévé vált, mely támogatja a tagállamokat foglalkoztatási politikájuk elemzésében, kialakításában és végrehajtásában.

Az *európai foglalkoztatásról szóló jelentés* a már megszokott módon áttekintést nyújt az EU foglalkoztatási helyzetéről és kiemelten foglalkozik néhány – az EU foglalkoztatáspolitikai napirendjén előkelő helyet elfoglaló – témával.

A 2008. évi jelentés legfontosabb megállapításai a következőket tartalmazzák:

- Általánosságban kielégítőnek mondhatók a foglalkoztatási eredmények az Unióban, 2007-ben 3,5 millió fős nettó foglalkoztatás-növekedés volt megfigyelhető és bár lelassult ütemben, de folytatódott a munkahelyteremtés 2008 első felében. A közeljövőt illetően azonban jelentős csökkenő tendenciával kell számolni a jelenlegi pénzügyi válság, a növekvő ingatlanpiaci korrekciók és a világkereskedelem növekedésének gyengülése miatt.
- Bár a foglalkoztatás- és a termelékenység-növekedés között egymással ellentétes irányú hatások alakulhatnak ki rövid- és hosszútávon, megfelelő gazdaságpolitikai kombinációval enyhíteni lehetne ezeket a hatásokat.
- Az utóbbi években érkezett bevándorlók¹ jelentősen hozzájárultak az EU általános gazdasági, illetve foglalkoztatás-növekedéséhez 2000 óta, mivel pótolták a munkaerő-, illetve szakismerethiányt és növelték a munkaerőpiac rugalmasságát. Az északi és a déli tagállamok között nagy különbségek mutatkoznak a migráns munkavállalók munkaerőpiaci integrációját, szakismereteik felhasználásnak módját és foglalkoztatásuk minőségét illetően.
- A 2004. évi bővítés óta gyűjtött tapasztalatok arra utalnak, hogy az utóbbi években az EU-mobilitás általánosságban kedvező gazdasági hatással járt és nem mutatkoztak komoly zavarok a munkaerőpiacon.
- A rendelkezésre álló bizonyítékok és kutatási eredmények felülvizsgálata azt mutatja, hogy még mindig lehet javítani a foglalkoztatás minőségének jelenlegi uniós fogalmát azáltal, hogy azt kiterjesztik a bérekre és a munkaintenzitásra. A munkaerőpiaci összeteljesítmény, a munka termelékenysége és a foglalkoztatás minősége között szinergiák vannak, nem pedig egymással ellentétes hatások. A foglalkoztatás-minőség terén jobb eredményeket felmutató tagállamok egyben magas foglalkoztatottsági rátával, illetve termelékenységi szinttel is rendelkeznek.

¹ A jelentésben szereplő elemzés az elmúlt évek – vagyis a 2000 utáni – bevándorlókra összpontosít.

- A munkavállalóknak különböző lehetőségeik vannak ismereteik fejlesztésére (pl. formális tanulás, szakképzés és munkához kapcsolódó tapasztalat), valamint munkavállalásra. A munkaerő-kínálat és -kereslet hatékonyabb összhangba hozása, az átmenetek megkönnyítése és a változási folyamatra való felkészülés érdekében javítani kell a rendelkezésre álló információk alkalmazási körét és pontosságát a jelenlegi és jövőbeli munkaerő-keresletet és a kapcsolódó képzettségi követelményeket illetően.

2. AZ EU MUNKAERŐPIACÁNAK MEGTORPANÁSA A 2007. ÉVI KIUGRÓ EREDMÉNYEK UTÁN

2007. vége felé a gazdasági növekedés kezdett lelassulni a nemzetközi pénzpiacokon mutatkozó zavarok, illetve a megugró termék- és energiaárak következtében. Annak ellenére, hogy az EU GDP-je fokozatosan csökkent a 2006. és 2007. évi kb. 3%-os szintről 2008-ban megközelítőleg 1,4%-ra, **a lassulás munkaerőpiacra gyakorolt hatása** csekély mértékűnek tűnt 2008 közepéig (a 2008 ősz elejéig rendelkezésre álló adatok alapján). A következő hónapokban azonban várhatóan kedvezőtlenebbek lesznek a foglalkoztatási kilátások.

Az Unión belül a **foglalkoztatás** növekedése a 2006. és 2007. év azonos időszakának erőteljes 1,6%-áról a mérsékeltebb 1,3%-ra esett vissza fokozatosan 2008. második negyedévére. A 2007. év kiemelkedő eredményei önmagukban 3,5 millió fővel növelték a foglalkoztatottak számát. Mindazonáltal szembevetendő **különbségek kezdenek mutatkozni a tagállamok között**. Míg 2007-ben – Magyarország kivételével – valamennyi EU-tagállamban pozitív volt a foglalkoztatás-növekedés, 2008 közepére az azonos időszakra vonatkozó adatok jelentős csökkenést mutattak, különösen Dániában, Franciaországban, Németországban, Olaszországban, Litvániában, Spanyolországban, Svédországban és az Egyesült Királyságban.

2008 közepéig a **munkanélküliségi** ráta stabilan a 2007-ben elért szinteken maradt annak ellenére, hogy 2007 második felében már mutatkoztak az EU gazdasági lassulásának első jelei, jelezve ezáltal a munkaerőpiac gazdasági sokkhatásokkal szembeni ellenállását. 2007-ben a munkanélküliségi ráta egyszámjegyű volt valamennyi tagállamban, Szlovákia kivételével. Hollandiában volt a legalacsonyabb a ráta (3,2%), Szlovákiában pedig a legmagasabb (11,1%). A kedvező munkanélküliségi tendenciák visszafordulása azonban érezhető volt számos tagállamban, köztük Spanyolországban, Olaszországban, Írországban és az Egyesült Királyságban.

A 2007. évi jó növekedési eredményeknek köszönhetően összességében az EU **foglalkoztatási rátája** 2007-ben közel 1 százalékponttal, 65,4%-ra nőtt, de még így is 4,6 százalékponttal a lisszaboni célérték alatt maradt. A női munkavállalók foglalkoztatási rátája 58,3%-ot, az idősebb munkavállalóké 44,7%-ot mutatott, a 2010-re elérendő 60%-os, illetve 50%-os célértékhez képest. Figyelembe véve a meggyengült foglalkoztatás-növekedési eredményeket, valószínűtlen, hogy teljesíthetők lesznek 2010-re a lisszaboni foglalkoztatási célkitűzések – kivéve a nők esetében –.

Az **általános foglalkoztatási ráta** 70% felett volt hét tagállamban, hat másikban legfeljebb három százalékponttal maradt el a célértéktől. Romániában, Olaszországban, Magyarországon, Lengyelországban és Máltán azonban több mint 10 százalékponttal maradt el a 70%-os célértéktől. A **női munkavállalókra** megállapított 60%-os célérték 15 tagállamban teljesült, míg két tagállam legfeljebb 3 százalékponttal a célérték alatt maradt. Görögországban, Olaszországban és Máltán a ráta még mindig több mint 10 százalékponttal a célérték alatt maradt. Az **idősebb munkavállalókra** megállapított 50%-os célérték 12 tagállamban teljesült, 10 másikban azonban – köztük olyan nagy tagállamokban mint

Franciaország, Olaszország és Lengyelország – több mint 10 százalékpont hiányzott a célérték eléréséhez.

A munka termelékenységének növekedése (egy foglalkoztatottra jutó reál-GDP-ben kifejezve) változatlanul aggályos és tovább csökkenhet, ha a 2008 első felében megfigyelt lassulás továbbra is fennmarad vagy súlyosbodik.

2007-ben a munka termelékenységének növekedése nem lépte túl a 0,5%-os szintet Dániában, Olaszországban, Luxemburgban és Svédországban, ezzel szemben az új tagállamok többségében erős növekedés volt észlelhető, a legmagasabb rátát (6,5%-ot) Észtországban, Lettországban, Litvániában és főleg Szlovákiában mérték. A nagyobb régi tagállamok közül Németországban és Franciaországban jelentősen csökkent a munka termelékenységének növekedése, Spanyolországban és Olaszországban pedig gyenge maradt.

Az Uniónak arra kellene összpontosítania, hogy egyidejűleg növelje a foglalkoztatást és a munka termelékenységét társadalmi és gazdasági célkitűzéseinek elérése érdekében.

Bár hosszú távon nem várható egymással ellentétes irányú hatás a foglalkoztatás-, illetve a munka termelékenységének növekedése között, különböző tényezők (beleértve a többlettermelés termelékenységben végbemenő változásokat, a termelés tőkeintenzitását, a humán erőforrás-tartalékokat és az összkeresletet) miatt egymással ellentétes irányú folyamatok alakulhatnak ki rövid-, illetve középtávon, melynek hatásai azonban megfelelő politikákkal enyhíthetők. E politikákhoz stabil makrogazdasági környezetre és szerkezeti reformokra van szükség nem csupán a munkaerőpiacon, hanem a szolgáltatások és áruk piacán, illetve a pénzpiacokon egyaránt.

3. A HARMADIK ORSZÁGOKBÓL ÉRKEZŐ BEVÁNDORLÁS ÉS AZ UNIÓN BELÜLI MOBILITÁS

Harmadik országokból érkező bevándorlók az EU munkaerőpiacán: jelentős hozzájárulás a növekedéshez és fontos politikai kihívás

Az európai társadalmak elöregedése és az erősödő munkaerőpiaci kereslet miatt a következő évtizedekben várhatóan növekedni fog a bevándorlás. Amellett, hogy a bevándorlás lehetőségeket hordoz magában – különös tekintettel a népesség-elöregedés hatásainak enyhítésére, a munkaerő-, illetve szakismerethiány megoldására, és nagyobb általánosságban a gazdasági növekedés táplálására –, kihívásokat is jelent.

A tagállamok eltérő bevándorlási múlttal rendelkeznek és különböznek jelenlegi bevándorlási modelljeik is: különböző a bevándorolt populáció összetétele származási hely, kulturális háttér, képzettségi szint, társadalmi-gazdasági jellemzők szempontjából és aszerint, hogy milyen módon jutottak be az EU területére. Mindez, valamint a tagállamoknak az intézményi kereteket és a bevándorlási előírásokat illető heterogén jellege országonként más-más hatással van a bevándorlók munkaerőpiaci integrációjára.

Az uniós állampolgárok EU-n belüli mobilitásánál sokkal fontosabb egyik jelenség, a harmadik országokból érkező bevándorlás az elmúlt években jelentősen megugrott: az 1990-es évek közepe és a 2000 utáni első évek közötti időszakban háromszorosára nőtt. Valójában az összes keresőképes korú, nem uniós bevándorló számának csaknem egyharmadát teszik ki azok a nem uniós bevándorlók, akik az elmúlt hét évben érkeztek az EU területére. Ezzel egyidejűleg diverzifikáltabbá váltak a bevándorlási hullámok: többen jöttek Közép- és Dél-Amerikából, és a korábbiaknál nagyobb számban érkeztek bevándorlók Dél-Európába.

Az utóbbi időben érkezett bevándorlók jelentős mértékben (közel egynegyedével) hozzájárultak az Unió általános gazdasági, illetve foglalkoztatás-növekedéséhez 2000 óta, ami csupán kis hatással volt a belföldi bérekre és a foglalkoztatásra. Egyértelműen segítettek a munkaerő-, illetve szakképzett munkaerőhiány enyhítésében, mivel a tendenciák azt mutatják, hogy olyan ágazatokban foglalkoztatják a bevándorlókat, melyekben a legnagyobb a kereslet, különös tekintettel az alacsony szakképzettséget igénylő munkakörökre. Bizonyítékok azt mutatják, hogy általában kiegészítik, nem pedig helyettesítik az Unióban született munkavállalókat, és hozzájárulnak a nagyobb munkaerőpiaci rugalmasság megteremtéséhez.

Mindazonáltal az Unió még mindig a túlnyomórészt alacsonyabban képzett bevándorlókat vonzza: a jelenlegi keresőképes korú bevándorlók 48%-a alacsony képzettségű, közülük csupán ötből egy magasán képzett.

A munkavállalás fontos tényező a fogadó ország társadalmába való sikeres beilleszkedés szempontjából; sok tagállamban azonban a bevándorlók munkaerőpiaci helyzete lényegesen rosszabb mint az Unióban születetteké: az előbbieket esetében alacsonyabb a foglalkoztatási ráta, nagyobb valószínűséggel munkanélküliek vagy rosszabb minőségű munkát kapnak, illetve olyan munkakörökben alkalmazzák őket, ahol túlképzettnek számítanak.

Azokban a dél-európai új bevándorlási célországokban, ahová nagy tömegben érkeztek munkavállaló bevándorlók az elmúlt években, jobb a bevándorlók munkaerőpiaci teljesítménye mint az Unióban született munkavállalóké. Azokban a régi tagállamokban, melyekben más bevándorlási csatornák fontosabbak voltak, a bevándorlók az Unióban született munkavállalókhoz képest kevésbé eredményesek a munkaerőpiacon (a foglalkoztatási rátát tekintve).

A legtöbb tagállamban a nemrégén érkezett bevándorlók – különösen a nők és egyes származási területekről érkezők – számára sok időbe telik, míg megvetik lábukat a munkaerőpiacon, ami hosszú távon hatással lehet munkaerőpiaci fejlődésükre.

Általában a dél-európai országok sikeresebbnek tűnnek a bevándorlók foglalkoztatásában, de ezekben az országokban egyúttal nagyobb annak kockázata, hogy a bevándorlók túlképzettek és rosszabb minőségű, illetve bizonytalan munkához jutnak. Ezzel szemben az északi tagállamokban alacsonyabb ugyan a túlképzett bevándorlók száma, de nagyobbak a különbségek a bevándorlók és az Unióban született munkavállalók között a munkaerőpiaci részvételt és a foglalkoztatási rátát tekintve, valamint magasabb a munkanélküliségi ráta a bevándorlók esetében.

A tagállamok között a bevándorlók munkaerőpiaci integrációjában mutatkozó különbségek a következő főbb tényezőkre vezethetők vissza: a célországba való belépéshez használt bevándorlási csatorna, származási ország, a fogadó ország nyelvének ismerete, támogatási és integrációs intézkedések megléte a belépéskor, a munkaerőpiac merevsége, illetve munkavállalási korlátozások a fogadó országban, az Unión kívül szerzett képesítések csupán részleges elismerése, a munkaerőpiacra vonatkozó tájékoztatás hiánya és megkülönböztetés. Ezek rámutatnak, hogy a politikai intézkedéseknek mely területekre kell összpontosítaniuk a bevándorlók munkaerőpiaci integrációjának és szakmai fejlődésének javítása érdekében.

A munkavállalók mobilitása a legutóbbi bővítések óta: általánosságban kedvező tapasztalatok²

Az Unió 2004-es bővítése után 4 évvel, valamint Bulgária és Románia csatlakozása után több mint egy évvel gyakorlatilag minden rendelkezésre álló bizonyíték arra utal, hogy az elmúlt időszakban végbement, EU-n belüli mobilitásnak kedvező gazdasági hatása volt, és nem eredményezett komoly zavarokat a munkaerőpiacon, még azokban a tagállamokban sem, melyeket viszonylag nagy számban árasztottak el az új tagállamok bevándorlói.

A rendelkezésre álló adatok azt mutatják, hogy az EU-15 országokban több mint egy millióval nőtt az EU-10 állampolgárainak száma, a Romániából és Bulgáriából érkezőké pedig több mint 850 000 fővel emelkedett 2003 óta. Ezek figyelemreméltó szám adatok, különösen a viszonylag rövid időszak tükrében.

Az EU-10-ből kiinduló, legutóbbi mobilitást tekintve Írország és az Egyesült Királyság voltak a fő „fogadó országok”, kisebb mértékben pedig Ausztria és Németország.

A Bulgáriából és Romániából kiinduló hullám főleg Spanyolországot és Olaszországot érintette – és elsősorban román állampolgárok vándoroltak ki –, ez a folyamat azonban még jóval Románia és Bulgária 2007. évi uniós csatlakozása előtt kezdődött.

Népességszámukhoz viszonyítva Románia és Bulgária a fő „küldő országok”, mellettük Litvánia, Ciprus, Lengyelország, Lettország, Szlovákia, Észtország és Portugália, míg a többi új tagállamból sokkal kisebb számban vándoroltak ki.

E jelentős arány ellenére a bővítés óta végbement, Unión belüli mobilitás sohasem öltött olyan „szökőárszerű” méreteket mint amilyentől egyes megfigyelők kezdetben tartottak. 2003 és 2007 között kb. 0,2%-ról 0,5%-ra emelkedett az EU-15 országokban lakó EU-10 állampolgárok átlagos népességaránya.

Ugyanebben az időszakban az EU-15 országokban lakó román és bolgár állampolgárok népességaránya 0,1%-ról 0,4%-ra nőtt – ez a folyamat még jóval 2007 előtt kezdődött. Összehasonlításképpen: az egy másik EU-15 országban lakó EU-15 állampolgárok népességaránya 1,5%-ról 1,7%-ra emelkedett, a nem EU-27 állampolgároké pedig 3,6%-ról 4,3%-ra nőtt.

Ezenkívül semmi jel nem utal arra, hogy az Unión belüli legutóbbi mobilitási hullámok meghaladták volna a munkaerőpiacok felvevőképességét. A fő fogadó és küldő országokban egyaránt tovább nőtt a hazai munkavállalók bére, a munkanélküliség pedig csökkent a bővítés óta.

Még ha a migráció és a mobilitás bérekre és munkanélküliségre gyakorolt elkülönített hatásait elemezzük is, empirikus tanulmányok egyhangzóan azt állítják, hogy csak nagyon csekély a hatás a hazai munkavállalók bérére és foglalkoztatására.

Valószínűtlennek tűnik, hogy újabb munkavállalói mobilitás indulna ki az új tagállamokból. Bizonyítékok arra utalnak, hogy a régi és az új tagállamok közötti növekvő konvergencia a

² E témában a főbb megállapításokról további részletek „A munkavállalók szabad mozgásának hatása az EU-bővítés összefüggésében” című bizottsági jelentésben olvashatók, melyet a közleménnyel (COM(2008) 765 végleges) együtt fogadnak el.

jövedelmek és a foglalkoztatás tekintetében egyrészt tompítja a kivándorlás gazdasági ösztönzőit, másrészt hozzájárulhat az új tagállamokból érkező munkaerő-kínálat további csökkenéséhez. Ezenkívül a fiatalok számának jelentős csökkenése miatt a Közép- és Kelet-Európából potenciálisan érkező munkavállalók száma visszaesik, ami valószínűleg csökkenteni fogja a jövőben az Unión belüli földrajzi mobilitást.

Valójában az Egyesült Királyságba és Írországba irányuló mobilitási hullám, mely 2006-ban érte el tetőpontját, jelentősen gyengült 2007-ben és 2008 első negyedében. A jelek szerint különösen az Egyesült Királyságból egyre többen térnek vissza származási országukba. Emellett az a tény, hogy a legtöbb EU-15 ország 2006 óta megnyitotta munkaerőpiacát az EU-8 munkavállalói számára, korlátozott mértékben hozzájárulhatott a migrációs hullámok más tagországok felé való térítéséhez. Sok bolgár és román állampolgár már uniós tagországba költözött, illetve ott dolgozott az elmúlt években.

Ez azt mutatja, hogy akik akarták, azok közül sokan már elhagyták az országot, és korlátozott az újabb kivándorlási potenciál Bulgáriában és Romániában.

Az új tagállamok – különösen a nagy mobilitással rendelkezők – vegyes érzelmekkel tekintenek a munkavállalók jelentős számban való kivándorlására. Egyfelől a kivándorlás segít a munkanélküliség csökkentésében. Másfelől viszont a túlnyomórészt fiatal és magasan képzett munkavállalók kivándorlása aggályokat vetett fel az „agyelszívást” és a küldő országokban mutatkozó munkaerőhiányt illetően. E problémákat azonban számos tényező enyhítheti: a legtöbb új tagállamban az utóbbi időben jelentősen megugrott az egyetemi oktatásban részt vevők száma; a mobilitás csak átmeneti jellegű; a hazatérők közül sokan gyakran magasabb képzettséget és nemzetközi kapcsolatokat hoznak magukkal, melyek a származási országra válhatnak.

4. A FOGLALKOZTATÁS MINŐSÉGÉNEK MÉRÉSE AZ EU-BAN

A foglalkoztatás minősége teljes mértékben beépült az európai foglalkoztatási stratégiába, amit a több és jobb munkahely létrehozására irányuló felhívás is tükröz. Mindazonáltal az elmúlt évtizedben az EU-n belüli erős foglalkoztatási növekedés egybeesett sok európai munkahely minősége tekintetében azokkal a széles körben elterjedt aggályokkal, melyek az határozott időre szóló munkavállaláshoz, a verseny nyomásának való fokozott kitettséghez, a romló munkakörülményekhez és a nagyobb munkaintenzitáshoz kapcsolódtak. Ez a foglalkoztatás minőségét illetően szükségessé teszi az EU-n belüli helyzet, illetve tendenciák újraértékelését.

A foglalkoztatás minőségét nem lehet teljes mértékben a bérek alapján megítélni a piac hibái – mint a nem teljeskörű információk például a humán erőforrások szintjéről – miatt. Ezenkívül a munkával való elégedettség nem csupán a munka hozadékától – pl. a bértől – függ, hanem az azt eredményező feltételektől és folyamatoktól is, beleértve a munkaszervezést, a függetlenséget, a munkaintenzitást, valamint a munkahelyi egészségvédelmet és biztonságot.

Élethosszig tartó perspektívából kiindulva a foglalkoztatás minőségének fontos dimenziója a munka és a magánjellegű, illetve családi kötelezettségek összeegyeztethetősége, valamint a kedvező munkaerőpiaci átmenetek és a szakmai előmenetel lehetősége is.

A közelmúltbeli elméleti fejlődés, valamint a különböző nemzetközi intézményeken belüli, a foglalkoztatás-minőség kereteinek megteremtését célzó munka lehetővé teszik a foglalkoztatás-minőség jelenlegi uniós fogalmának felülvizsgálatát. Bár az uniós fogalom

elismeri a foglalkoztatás-minőség többdimenziós jellegét, objektív és szubjektív változókat (pl. a a munkával való elégedettség) egyaránt figyelembe véve, még mindig van lehetőség tökéletesítésre. A jelenlegi fogalom nem terjed ki olyan fontos változókra mint a bérek és a munkaintenzitás, és csak részben vesz figyelembe olyan dimenziókat mint a képzés és oktatás. Másfelől magában foglal olyan összesített gazdasági változókat, melyek nem kapcsolódnak közvetlenül konkrét munkaköri, illetve munkavállalói jellemzőkhöz.

E megfontolásokból kiindulva elemeztek egy, az EU-27-re kiterjedő és a 2005–2006 közötti időszakra vonatkozó adatsort annak megállapítása céljából, hogy mely dimenziók foglalják magukban az EU-n belül a foglalkoztatás-minőség lényegét. A következő négy fő dimenziót jelölték ki:

- i. társadalmi-gazdasági biztonság (a bérek szintjét és elosztását is ideértve);
- ii. oktatás és képzés;
- iii. munkafeltételek (beleértve a munkaintenzitást);
- iv. a munka és a magánélet összeegyeztetése/a nemek közötti egyensúly megteremtése.

A tagállamok e dimenziókat érintő eredményeire vonatkozó elemzés alapján eltérő típusú kihívásokkal szembesülnek az északi, az Európa középső részén található, a déli és az új tagállamok. E típushelyzetek nagy mértékben összhangban vannak a rugalmas biztonsággal („flexicurity”) kapcsolatos helyzetekre és kihívásokra megállapított négy országkategóriával (lásd az európai foglalkoztatásról szóló 2006. és 2007. évi jelentést).

A bérek és a munkaintenzitás figyelembe vétele, valamint a makrogazdasági teljesítmény mutatóinak (melyek nem érintik közvetlenül a foglalkoztatás minőségét) kizárása alapvető fontosságúak a nemzeti foglalkoztatás-minőségi eredmények jellemzésének javítása szempontjából, a foglalkoztatás-minőség eredeti fogalmához képest.

A foglalkoztatás minőségének dinamikus elemzése, mely kevés változóból álló összesített mutatón alapul, azt jelzi, hogy időben viszonylag változatlan a foglalkoztatás-minőségi helyzetre vonatkozó országtipológia.

A foglalkoztatás-minőség összgazdasági mutatókkal való jellemzése inkább az általános munkaerőpiaci eredmények, a munka-termelékenység és a foglalkoztatás-minőség közötti sinergiákat emeli ki, nem pedig az egymással ellentétes irányú hatásukat. Valójában a foglalkoztatás minőségét illetően jobb eredményeket felmutató tagállamok egyben magas foglalkoztatási rátával és termelékenységi szinttel is rendelkeznek.

5. OKTATÁS ÉS FOGLALKOZTATÁS: KÜLÖNBÖZŐ FOGLALKOZTATÁSI LEHETŐSÉGEK

A politikai döntéshozók újra visszatérő aggálya az oktatás és foglalkoztatás terén az, hogy a munkavállalók iskolázottsági és képzettségi szintje nincs összhangban a munkaerőpiac tényleges szakmai követelményeivel. A globalizáció, a műszaki fejlődés, a népesség előregedése és általánosságban a társadalmi változások mind hozzájárultak a jövőt illetően a bizonytalanság növekedéséhez és a bizonytalanság-érzés kialakulásához. Egyre valószínűbb, hogy a munkavállalók számos változásnak lesznek kitéve munkavállalásuk ideje alatt és különböző feladatköröket fognak ellátni. Következésképpen támogatást kell kapniuk e gyakori változásokhoz olyan intézkedések formájában mint a munkanélküli segély, képzési támogatás, tanácsadás, illetve karrier-tanácsadás.

A politikai döntéshozók erre a jövőbeli munkaerőpiaci szükségletek jobb kiszámítását és a változási folyamat hatékonyabb kezelését célzó különböző kezdeményezésekkel reagáltak. E

kérdések kezeléséhez olyan integrált politikai stratégiára van szükség, mely növeli a képzettségi szintet – beleértve a szakterületeken átívelő szinteket is –, megkönnyíti az átmenetet és korszerűsíti a munkaerőpiaci intézményeket. A jövőbeli képzettségi szükségletek rendszeres értékelése rendkívül fontos lesz az egész életen át tartó tanulás megfelelő stratégiáinak és a hatékony munkaerőpiaci politikáknak a kidolgozásához, segítve ezáltal a rugalmas biztonság gyakorlatba történő átültetését.

A „*New Skills for New Jobs*” (Új munkahelyekhez szükséges új készségek) kezdeményezés elsődleges célja a jelenlegi és jövőbeli munkaerő-keresletre, illetve a kapcsolódó képzettségi követelményekre vonatkozó információk rendelkezésre állásának és minőségének javítása annak érdekében, hogy a munkaerő-kínálat és -kereslet jobban összhangba kerüljön egymással. A foglalkoztatás-tervezéssel kapcsolatos szokásos fenntartások ellenére ezek az intézkedések nélkülözhetetlenek a politikai döntéshozók jobb tájékoztatásához és a képzettséget illetően a kereslet és kínálat hatékonyabb összhangba hozásához.

A munkaerő-keresletre és a képzettségi követelményekre vonatkozó előrejelzéseken kívül több olyan minőségi eszközre van szükség mint előremutató elemzések, munkáltatói felmérések, esettanulmányok vagy szakmai kompetenciát modellező gyakorlatok. E gyakorlatok fontosak a képzettségi követelmények új tendenciáinak és a szakmai tartalomban bekövetkező változásoknak a beazonosításához. A minőségi és mennyiségi módszerek ötvözése – mely különböző időszakokat fed le és melyet rendszeres időközönként aktualizálnak – révén a politikai döntéshozókat folyamatosan tájékoztatni és segíteni lehetne annak elérésében, hogy a munkaerő-kínálat és -kereslet jobban összhangba kerüljön egymással az Unióban, és hogy az oktatási és képzési rendszerek igazodjanak az új igényekhez.

A munkaerő-kínálat és -kereslet egymással való összhangba kerülését különösen befolyásolják a nem elegendő tájékoztatásból vagy a nem reális elvárásokból eredő piaci elégtelenségek. Valójában a munkavállalóknak gyakran nincsenek információik a rendelkezésre álló legjobb munkalehetőségekről. Ezen információk összegyűjtésének és terjesztésének egyik lehetséges módja egy harmonizált uniós „karrier-feltérképező eszköz” kifejlesztése lenne, melynek alapjául a legjobb nemzetközi gyakorlatok szolgálnának. Ezt az eszközt magánszemélyek és szervezetek egyaránt igénybe vehetnék különböző célokra (pl. karrier-tanácsadás és foglalkoztatás-tervezés).

Az oktatás és foglalkoztatás közötti kapcsolatnak a jelentésben bemutatott, uniós szintű empirikus elemzése részletesebb leírást tesz lehetővé, ami részben a vállalatok humán erőforrás-politikájától függ. Például különbségek mutatkoznak a következőket illetően: a munkaadó részéről az oktatásnak tulajdonított fontosság a szakmai tapasztalattal szemben; az egyes munkakörökbe való bekerülés bizonyos oktatási és tanulmányi szintekre korlátozódik; számos foglalkozás kizárólag speciális profillal rendelkező munkavállalók számára elérhető; egyes foglalkozások több lehetőséget kínálnak az eredetileg megszerzett szakképzettséget kiegészítő folyamatos szakképzésre. Az elvégzett elemzés szerint a munkavállalóknak nyolcféle lehetőségük van arra, hogy életük során fejlesszék készségeiket (pl. formális tanulás, szakképzés és munkához kapcsolódó tapasztalat), melyekhez különböző munkavállalási formák társulnak. Ezek az eredmények, valamint az intézményekre és a politikákra vonatkozó információk együttesen hozzájárulhatnak a munka- és képzési lehetőségek jobb feltérképezéséhez, javítva esetleg a szakismeretek keresletének és a kínálatának egymással való megfelelését.

6. KÖVETKEZTETÉSEK

A lassuló gazdasági növekedés egyre szembetűnőbb jelei ellenére az Unió kiemelkedő munkaerőpiaci eredményei 2007-ben is folytatódtak, ami a foglalkoztatottak számának 3,5 millió fős nettó növekedését eredményezte.

A romló gazdasági környezet – különös tekintettel a pénzügyi rendszerek zavaraira – súlyosbítja a közeljövőben a foglalkoztatási kockázatokat. Az elmúlt években a legtöbb tagállam fontos szerkezeti reformokat hajtott végre a foglalkoztatás terén, a jelenlegi konjunktúra-visszaesés azonban kemény próbára fogja tenni e reformok tartósságát.

Egyre inkább a bizonytalanság és a gyorsan változó feltételek válnak az uniós munkaerőpiac és a kapcsolódó politikaformálás meghatározó környezetévé. Az Unión kívülről érkező migráns munkavállalók egyre nagyobb számban való megjelenése, valamint az Unión belüli mobilitás növekedése a két legutóbbi bővítés óta olyan fontos tényezők, melyek az elmúlt években ösztönözték a gazdasági növekedést és hozzájárultak a foglalkoztatási eredményekhez, tágabb értelemben pedig az EU-n belüli gazdasági és szociális feltételeket is formálják. E jelenségeket figyelembe véve az ideai jelentés hangsúlyozza a pozitív eredményeket és meghatároz számos, az új helyzetből adódó jelentős politikai kihívást.

A rugalmas biztonság az Unió fontos aktuális politikai válasza a megszokott biztonság uniós munkaerőpiacról való eltűnésére. *Az európai foglalkoztatásról szóló jelentések* korábbi kiadásai elemzéseket tartalmaztak a rugalmas biztonságot célzó politikák érdemeinek vizsgálatához. A foglalkoztatás-minőség kérdésének újbóli áttekintése során az ideai jelentés általánosabb környezetbe helyezi a rugalmas biztonságot és nem csupán azt állapítja meg, hogy e két fogalom kiegészíti egymást, hanem hogy fontos szinergiák vannak a foglalkoztatás-minőség és az általános gazdasági, illetve foglalkoztatási eredmények között.

Végezetül a munkaerő-kínálat és -kereslet jobb összhangjának, valamint a zavartalanabb munkaerőpiaci átmeneteknek a megteremtése a rugalmas biztonságra irányuló megközelítés fő céljai között szerepelnek. Így a jelentés kiemeli, hogy e tekintetben fontos az oktatás és a foglalkoztatás közötti összefüggések megértése. Hangsúlyozza, hogy az állami szervek nagy szerepet játszanak a jelenlegi és a jövőbeli munkalehetőségek és a kapcsolódó képzettségi követelmények kijelölésében – mint az az „Új munkahelyekhez szükséges új készségek” kezdeményezésben is szerepel –, és hogy növelni kell a fiatalok és a felnőttek képesség-fejlesztésébe való beruházást.

Az európai foglalkoztatásról szóló 2008. évi jelentés az alábbi internetcímen érhető el:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=119&langId=en>