

Artner Annamária:

Az EU-2020 és a foglalkoztatás problémája

A VKI „Csütörtöki beszélgetések” sorozatának 2011. március 17-i rendezvényéhez

Célok

Az Európa 2020-stratégia európai szociális piacgazdaságot céloz, „munkahelyteremtésről és az életszínvonal növeléséről szól”, és olyan Európa megteremtését irányozza elő, „amelyben magas a foglalkoztatottság és a termelékenység, és erős a társadalmi kohézió” (EC 2010/a:2., 3.) A célok, amelyekhez a Bizottság 7 kiemelt kezdeményezést javasol, 4 nagyobb témacsoportba sorolhatók.

1. Az innováció, tudás és technológiai fejlődés támogatása, aminek lépéseit az „Innovatív Európa” és részben az „Iparpolitika a globalizáció korában” nevű kezdeményezés tartalmazza.
2. A kirekesztés (munkanélküliség) elleni küzdelem. Ezt az „Új készségek és munkahelyek menetrendje” és a „Szegénység elleni európai platform” kezdeményezés szolgálja.
3. Környezetbarát (energiatakarékos, zöld technológiákra építő) növekedés, amelyhez elsősorban „Erőforrás-hatékony Európa” kezdeményezés tartozik.
4. A fejlett technológiákat alkalmazó (digitális) közlekedési és energia-infrastruktúra kiépítése az „Európai digitális menetrend” szerint.

Bár mindegyiknek célcsoportnak, illetve kezdeményezésnek van közvetlen vagy közvetett foglalkoztatási és szociális vonatkozása, a dokumentum külön meghatározza a foglalkoztatási és szegénységi mutatók javítását, ami bekerült az új integrált irányvonalak foglalkoztatási részébe is. Az új irányvonalak 6 makrogazdasági és 4 foglalkoztatási célcsoportot tartalmaznak (EC 2010/b):

1. A nemzeti költségvetések minőségének és egyensúlyának biztosítása.
2. A makrogazdasági egyensúlytalanságok korrigálása.
3. Az euró-övezet egyensúlytalanságainak csökkentése.
4. A kutatás-fejlesztés és innováció támogatásának optimalizálása, a digitális gazdaság potenciáljának felszabadítása.
5. Az energiahasznosítás hatékonyságának növelése, a környezetromboló gázok emissziójának csökkentése.
6. Az üzleti és fogyasztási környezet javítása és az ipari bázis modernizálása.
7. A munkaerőpiaci részvétel növelése és a strukturális munkanélküliség csökkentése.
8. A munkaerőkeresletnek megfelelő szakképzett munkaerőkínálat fejlesztése, a munkaminőség javítása és az élethosszig tanulás támogatása.
9. Az oktatás és képzés hatékonyságának javítása minden szinten, valamint a harmadfokú képzésben való részvétel növelése.
10. A társadalmi integráció támogatása és harc a szegénység ellen.

A 7., 9. és 10. irányelvhez célszámokat is rendeltek.

A 20-64 évesek körében a foglalkoztatási rátát minimum 75 %-ra kívánják növelni elsősorban a fiatalok és idősek, az alacsonyán képzettek és a legális bevándorlók foglalkoztatására koncentrálnak. Az EU-ban a 20-64 évesek foglalkoztatási rátája jelenleg 69% úgy, hogy a férfiaknak 76, a nőknek viszont csak 63 %-a rendelkezik munkahellyel (USA és Japán: több mint 70 %). Az 55-64 éves korosztályban még rosszabb a helyzet, a korcsoportnak csak 46 %-a foglalkoztatott (az USA-ban és Japánban ez az arány meghaladja a 62 %-ot). További kiemelt kategória a 15-24 éves korosztály, ahol a munkanélküliség már 21 %-os. Az ő helyzetük javítására elsősorban az iskolázottság és vállalkozóvá válás segítése terén terveznek lépéseket.

Az iskolából kimaradók arányát a 2010-es 15 %-ról 2020-ig 10 %-ra akarják csökkenteni. Az irányvonalak további célja, hogy a 30–34 éves korosztály körében a felsőoktatási végzettséggel rendelkezők aránya 31 %-ról legalább 40 %-ra növekedjék. Ennek a korosztálynak a harmadfokú képzésben való részvétele 2000 és 2008 között 22 %-ról 31 %-ra nőtt, és mára már 9 ország van, ahol az arány eléri vagy meghaladja a 40 %-ot. (DGEC 2009:45). Az Európa 2020 stratégia e célja tehát nem túl ambiciózus.

A szegénység elleni küzdelem sarokszámaként a nemzeti létminimumok (a jövedelmi középtértek 60 %-a alatt élők) arányának 25 %-os csökkenését tűzték ki, ami a jelenlegi 84 milliós szegénység (köztük 19 millió gyermek) mellett 20 millió ember kiemelését jelentené a szegénységből a 10 év alatt. Több mint 60 millió fő tehát továbbra is szegénységben maradna.

A szegénység nemcsak munkanélküliség kérdése. Az EU foglalkoztatottainak több mint 8 %-a, azaz 17 millió ember a dolgozó szegény, tehát munka mellett is a nemzeti szegénységi küszöb alatti jövedelemből él.

1 Kérdőjelek

Az európai munkaerőpiac viszonyai, a foglalkoztatás körülményei már a válság kirobbanása előtt sem rajzoltak kedvező trendeket. Ezek a trendek a gazdasági „békeidőben” is egyfelől az alacsonyabb bérek, másfelől a növekvő munkaintenzitás és munkamennyiség felé mutattak. Az is kitűnt, hogy az amúgy kívánatosnak beállított, sőt a válságkezelésben is alkalmazott részmunkaidős foglalkoztatás sok esetben kedvezőtlenebb (kényszerből vállalt), mint a teljes munkaidős. Az EU2020 stratégiának tehát – több bírálója, de támogatója szerint is – nem egyszerűen a válságra kell felelnie, hanem az odáig vezető utat is újra kell cserélnie, ha az egykor viszonylagos társadalmi egyensúlyáról híres „Európa-képet” vissza kívánja szerezni, és meg akarja őrizni a régió társadalmi békéjét.

Mindenekelőtt felmerül a kérdés, hogyan lehetséges 20 millió olyan munkahelyet teremteni, amely kiemeli az embereket a szegénységből, ha a jelenlegi munkahelyek 8 %-a erre nem alkalmas. A rendelkezésre álló Eurostat-adatok szerint a dolgozó szegények aránya az EU foglalkoztatottai között 2005-2006-ban rendre 7,8 és 7,7 %-volt és 2007-ben, tehát még a válság tényleges kirobbanása előtt emelkedett 8,5 %-ra. A részmunkaidősök között a dolgozó szegények aránya szintén hasonló trendet írt le (tehát már 2007-ben megugrott), de magasabb: 2007-ben meghaladta a 12 %-ot.

Schneider (2002:16) adatai szerint 2000-ben Európa fejlettebb államai átlagában az informális gazdaság (lényegében a „feketefoglalkoztatás”) átlagos aránya a GDP-ben mérve 18 %-volt. Ausztria értéke volt a legkisebb (10,2 %) Görögország és Olaszország értékei a legnagyobbak (rendre 28,6 and 27,0 %), de az informális szektor aránya Dániában és Németországban is

18,2, illetve 16,3 %-ot ért el. A válság hatására az feketefoglalkoztatás mindenütt nőtt, tovább rontva a munkaerőpiaci feltételeket.

Az ACNielsen nemzetközi piackutató cég 2005-ben végzett világméretű internetes felmérésből (ACNielsen, 2006) kitűnik, hogy az európai munkavállalók nemcsak a munkalehetőségek csökkenését, de általában a munkáltatók hozzájuk való viszonyának romlását is érzékelték. A felmérésben résztvevő európaiak 33 %-a nyilatkozott oda, hogy „túl sokat” kell dolgoznia, és 58 %-uk (de pl. a portugálok 68 %-a) szerint munkaadóik 2005-ben kevésbé értékelték lojalitásukat, mint korábban. Ez az érték az egész (más földrészekre is kiterjedő) mintában az Egyesült Királyság és Franciaország munkavállalói körében volt a legmagasabb: 76 %. A német és a portugál munkavállalók 40 %-a számolt be őket, vagy családtagjaikat, ismerőseiket érintő elbocsátásokról, a franciák közel 46 %-a volt bizonytalan munkája (annak megtartása) felől. Az régiók közül Európa kitűnt azzal, hogy az ő munkavállalói közül voltak a legtöbben (73 %) elégedetlenek azzal, amit kormányaik a foglalkoztatás növeléséért tettek.

Az Európai Bizottság egy 2009-es dokumentuma szerint 2000 óta a foglalkoztatás prekárius formáinak terjedése, valamint az esetenként stagnáló bérek növelték az alacsony napi keresettel rendelkező munkavállalók számát. A tények azt mutatják, hogy a határozott idejű szerződéssel és a (nem mindig önkéntes alapon) részmunkaidőben foglalkoztatottak órabérei alacsonyabbak még a képzettség és a munkatapasztalatok figyelembevételével is, és az ilyen munkák nem jelentenek lépcsőfokot a jobb munkalehetőségek felé. (EC 2009:4).

De a foglalkoztatás egyéb körülményei sem mind megnyugtatóak. Az Eurofound felmérése bizonyítja, hogy már a válság előtt is a munkaintenzitás fokozódása volt a hosszú távú trend Európában. 2005-ben a munkavállalók 60 %-a állította, hogy munkaidejének legalább egynegyedében nagyon gyorsan kell dolgoznia, miközben ez az arány 15 évvel azelőtt még „csak” 47 % volt. A megkérdezettek 62 %-a szoros határidőknek kellett eleget tegyen, ismét csak munkaidejének legalább egynegyedében, szemben az 1990-es 50 %-kal. (Eurofound 2007/a) Egy 2000-ben készült felmérés szerint a részmunkaidősök 22 %-a dolgozna több és csak 10 %-uk kevesebb órát, ha lehetne. (Eurofound 2007/b)

A korábbiaktól eltérően a 2000-es évekre már nem mondható el, hogy az EU-ban általános trend a heti munkaórák számának csökkenése. 2003 óta 41-42 óra körül mozog a hetente ténylegesen ledolgozott munkaórák száma a teljes munkaidős és 20 óra körül a részmunkaidős állásokban. Ez azonban csak a hivatalos statisztika. Felmérések alapján szerzett, részleges adatok arra mutatnak, hogy a valóság eltér a „hivatalos” állapottól. Például a brit szakszervezeti szövetség (TUC) az Egyesült Királyság munkaerőpiaci felméréseinek (UK National Labour Force Survey) publikálatlan adatai, valamint a kormány munkaórákra és keresetekre vonatkozó adatai (Annual Survey of Hours and Earnings) alapján 2010 januárjában készített tanulmányában rámutat, hogy az Egyesült Királyságban 2009-ben 5,07 millió fő dolgozott le kifizetetlen munkaórák ezreit, közülük 900 ezren rendszeresen, heti átlag 10 órában kényszerültek erre. A TUC szerint a válság olyan „kulturát” támogatott meg, amelyben a kifizetetlen túlóra normává vált. (EWCO 2010)

Megoldások

A versenyképesség az egységköltségek leszorítását követeli. Ez azzal jár, hogy a termelékenységnövekedésből felszabaduló munkaidő munkanélküliség formájában halmozódik fel, ami rontja a munkában maradók alkupozícióit is. Hogy az így keletkezett felesleges munkaerőt fel lehessen szívni, és a dolgozó tömegek életszínvonala is javuljon, a

termelés kiterjesztése szükséges. Ehhez új technológia paradigma kell, amely új termelési területeket nyithat meg. Ezt a fejlődési irányt a kormányok, így az Európa 2020 stratégia innovációs súlypontjának megfelelően az EU is, anyagilag, szervezetileg támogatják.

Mindez azonban a gazdálkodás alapvetően piaci logikájának fennmaradása mellett csak egy magasabb szinten termeli újra a problémát. Egyfelől azért, mert a felesleges munkaidő munkanélküliség formájában való kilökődése az új struktúrában is érvényesülő piaci (versenyképességi) kényszer. Másfelől azért, mert mindez gazdasági növekedést igényel, amely a szükségszerűen rövidtávú vállalati versenyképességi követelmény miatt a természeti és emberi erőforrások felélését eredményezi – mint az jelenünk globális problémáiban világosan látszik. A jelenleg uralkodó termelési mód keretein belül tehát a foglalkoztatás és a hozzá kapcsolódó társadalmi problémák végleges megoldása nem lehetséges.

A végleges megoldás csírái feltűnnek a piaci viszonyokon kívüli (vagy azok peremén elhelyezkedő) foglalkoztatási formákban, amelyeket az európai gyakorlat „szociális gazdaság” vagy „második munkaerőpiac” néven ismer. Ez olyan szolgáltatási-termelési területek létrehozását jelenti, amelyek állami segítség hiányában nem léteznének. Lényegében minden esetben olyan tevékenységekről van szó, amelyek felől elhárul (illetve jelentősen enyhül) a *profitmaximalizálás* (vállalati költséggazdálkodás) korlátja, és – állami támogatás mellett – átadja helyét a *munkaidőalappal* való gazdálkodás számára. Jellemzői még (ld. részletesebben Szellő 2009:119-120) az önkéntes tagsági viszony, a közvetlen demokratizmus a vezetők megválasztásában és ellenőrzésében, az egyén és a csoport érdekének összeegyeztetése (a kettő a dolog természeténél fogva „egybecsúszik”), teret engedve a szolidaritás és felelősség elveinek és gyakorlatának. Az ilyen, többnyire helyi szükségletek kielégítésére irányuló közösségi foglalkoztatás (közösségi termelés) szociális hatásai messze túlmutatnak a jövedelmi biztonság megerősítésén. Növelik a piacgazdaság centrifugális erői által kivetettek életszínvonalát és biztonságérzetét, erősítik az összetartozás, a nem-egyedüllet érzését, tehát általában jobb életminőséget eredményeznek, és erősítik a mindenoldalú kooperációra teremtett emberi társadalom „szövetét” (ma divatos kifejezéssel: a társadalmi „kohéziót”). Alkotó energiákat szabadítanak fel, és egyben alternatívát mutatnak a profitszemponturnak szemben. Az ilyen foglalkoztatás támogatása tehát hosszú távon és társadalmi méretekben sokszorosan megtérül.

A „szociális” foglalkoztatás egybevág az EU deklarált prioritásaival, tehát akár EU-s forrásokat is lehet rá szerezni. (Például a TÁMOP 5.1.3.-09/2-LHH *Kistérségek Községi felzárkóztatás a mélyszegénységben élők integrációjáért* c. programja keretében.) Magyarországon az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, a Jóléti Szolgálat Alapítvány, a Non-profit Vállalkozásokért a Népjóléti Szférában Alapítvány Hálózata segíti ez ilyen jellegű foglalkoztatást, és adott esetben a megyei munkaügyi központok is.

A „második munkaerőpiac” létrehozásához azonban állami támogatás kell, miközben az egyéni haszonszerzésre, profittermelésre épülő piaci gazdálkodás az állami újraelosztást éppen úgy leveti magáról, mint a vállalati költség redukált munkaidőt. Ezért a piaci logikán kívüli munkahelyek vagy elpusztulnak állami támogatás hiányában (mint 2011 Magyarországon a közfoglalkoztatás lehetőségeinek visszavágása miatt történik: 2010-ben 110 milliárd forint állt rendelkezésre, 2011-ben már csak 64 milliárd forint), vagy a felépítményi elemek megváltozása miatt átveszik a terepet a piaci gazdálkodástól. Ez az alternatíva azonban csak történelmi perspektívában érthető meg, amely viszont sosem jellemzi az adott rendszer által fenntartott és elismert tudományos gondolkodást.

2 Hivatkozások

- ACNielsen (2006): Consumers and Employment: A Global Report. ACNielsen March 2006, Australia
http://dk.nielsen.com/news/Download/Global_EmploymentReport_March06b.pdf
- DGEC (2009): Progress Towards The Lisbon Objectives In Education And Training. Indicators and Benchmarks. Commission staff working document. DG Education and Culture, Unit A4 (Analysis and Studies) http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/report09/report_en.pdf
- EC (2009): Report on the social dimension of the growth and jobs strategy. MEMO/09/422 Brussels, 29 September 2009 <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=596>
- EC (2010/a): Commission staff working document. Europe 2020 – public consultation. Overview of responses. European Commission. Brussels, 4.3.2010 SEC(2010) 246 final http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/overview_responses.pdf
- EC (2010/b): Proposal for a Council Decision on guidelines for the employment policies of the Member States Part II of the Europe 2020 Integrated Guidelines. European Commission Brussels, COM(2010) 193/3 2010/xxxx (NLE) http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/proposition_en.pdf
- Eurofound (2007/a): Fourth European Working Conditions Survey. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2007 <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm>
- Eurofound (2007/b) Part-time work in Europe. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0403TR01/TN0403TR01.pdf>
- EWCO (2010): Millions of employees working unpaid overtime European Working Condition Observatory (Thomas Prosser) <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2010/01/UK1001039I.htm>
- Schneider, Friedrich (2002): Size and Measurement of the Informal Economy In 110 Countries Around the World. The paper was presented at an Workshop of Australian National Tax Centre, ANU, Canberra, Australia, July 17, 2002. http://www.amnet.co.il/attachments/informal_economy110.pdf
- Szellő János (2009): A foglalkozási rehabilitáció elmélete és gyakorlata. Jegyzet. Eötvös Loránd Tudományegyetem Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar Budapest, 2009 http://e-oktatas.barczi.hu/extra/tudasbazis/jegyzet/jegyzet_szello.pdf