

AZ EURÓPA 2020 STRATÉGIA FOGLALKOZTATÁSI ÉS SZOCIÁLIS VONATKOZÁSAI

Az Európai Unió a Lisszaboni Stratégia kudarcának implicit elismeréseként 2010 tavaszán új tízéves programmal állt elő. A stratégia egyik kulcskérdése a foglalkoztatás és a vele szorosan összefüggő szociális helyzet. Az új stratégia sem tudja azonban feloldani azt az uniót régóta nyomasztó ellentmondást, ami a vállalati versenyképesség követelménye és a munkahelyteremtés között feszül. Megmutatkozik ez az Európa 2020-szal kapcsolatos ellentétes (munkaadói versus munkavállalói) véleményekben is. Amíg a foglalkoztatás a profitérdek miatt a vállalati költséggazdálkodás alá rendelődik, a termelékenység jóvoltából felszabaduló munkaidő szükségszerűen munkanélküliségként csapódik le. Az ellentmondás csak a piaci szempontok alól kivont területek bővítésével oldható fel, ahol a gazdálkodás tárgya a költségek helyett a rendelkezésre álló társadalmi munkaidőalap.

1. AZ EU 2020 STRATÉGIA

A következő 10 év „útikönyvét”, az *Európa 2020* stratégiát az Unió Bizottsága az „élénkebb és zöldebb szociális piacgazdaság” (smarter, greener social market) jel-szavával 2009-ben indította útjára, azzal a céllal, hogy az unió gazdasági és társadalmi értelemben is megerősödve kerüljön ki a gazdasági és pénzügyi válságból. A 2020-stratégia európai szociális piacgazdaságot rajzol fel, „munkahelyteremtésről és az életszínvonal növeléséről szól”, és olyan Európa megteremtését célozza, „amelyben magas a foglalkoztatottság és a termelékenység, és erős a társadalmi kohézió” [EC 2010a: 2–3]. 2010 februárjában az uniós csúcson elfogadták, márciusban pedig már hivatalos dokumentumként be is mutatták a számos célt tartalmazó Európa 2020 stratégiát azzal, hogy a célokat jól teljesítő tagállamokat jutalmazza, szankciókat viszont nem alkalmaznak (ellentétben azzal, amit az üzleti körök indítványoztak). A tagországok kormányai 2010 júliusában jóváhagyták a dokumentum vezérelveit és országspecifikus célkitűzéseit is.

A célok, amelyekhez a Bizottság hét kiemelt kezdeményezést javasol, négy 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”, a „Szegénység elleni európai platform” és az „Új készségek és munkahelyek menetrendje” nevű kezdeményezés szolgálja.
3. *Környezetbarát* (energiatakarékos, zöld technológiákra építő) *növekedés*, amelyhez elsősorban az „Erőforrás-hatékony Európa” kezdeményezés tartozik.

4. A fejlett technológiákat alkalmazó (digitális) *közlekedési és energia-infrastruktúra* kiépítése az „Európai digitális menetrend” szerint folyhat.

Bár mindegyik 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 unió 2005 óta ad ki „integrált”, azaz a makrogazdasági célokat és a foglalkoztatási célokat egy dokumentumban tartalmazó irányvonalakat a tagországok számára. A tagországok ezek alapján készítik el akcióterveiket. A válság hatására az integrált irányvonalak számát csökkentették. Míg korábban 16 makrogazdasági és 8 foglalkoztatási célt tartalmaztak, addig az új irányvonalak száma már csak 10, amely 6 makrogazdasági és 4 foglalkoztatási célcsoportra oszlik a következők szerint [EC 2010g]:

1. A nemzeti költségvetések minőségének és egyensúlyának biztosítása.
2. A makrogazdasági egyensúlytalanságok korrigálása.
3. Az euróövezet 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.

Bár még a lisszaboni célt, a foglalkoztatási ráta 2010-ig 70 százalékra emelését sem sikerült elérni, az Európa 2020 stratégia még ambiciózusabb: a 20–64 évesek körében a foglalkoztatottak arányát minimum 75 százalékra kívánják növelni, elsősorban a fiatalok és idősek, az alacsonyan képzettek és a legális bevándorlók foglalkoztatására koncentrálva. Az EU-ban a 20–64 évesek foglalkoztatási rátája jelenleg 69 százalék úgy, hogy a férfiak 76, viszont a nők mindössze 63 százalékának van munkahelye (USA és Japán: több mint 70 százalék). Az 55–64 éves korosztályban még rosszabb a helyzet, a korcsoportnak csak 46 százaléka foglalkoztatott (az USA-ban és Japánban ez az arány meghaladja a 62 százalékot). További kiemelt kategória a 15–24 éves korosztály, ahol a munkanélküliség már 21 százalékos. Az ő helyzetük javítására elsősorban az iskolázottság és vállalkozóvá válás segítése terén terveznek lépéseket.

Az iskolából kimaradók arányát a 2010-es 15 százalékról 2020-ig 10 százalékra akarják csökkenteni – jelenleg az unióban átlagosan az iskolaköteles korú tanulók 15 százaléka esik ki idő előtt a korosztályának megfelelő oktatási intézményből. Az irányvonalak további célja, hogy a 30–34 éves korosztály körében a felsőoktatási végzettséggel rendelkezők aránya 31 százalékról legalább 40 százalékra növekedjék. Ennek a korosztálynak a harmadfokú képzésben való részvétele 2000 és 2008 között 22 százalékról 31 százalékra nőtt, és mára már 9 ország van, ahol ez az arány eléri

vagy meghaladja a 40 százalékot [DGEC 2009:45]. Az Európa 2020 stratégia e célja tehát nem eléggé ambiciózus.

A szegénység elleni küzdelem sarokszámaként a nemzeti létminimumok (a jövedelmi középértékek 60 százaléka) alatt élők arányának 25 százalékos csökkenését tűzték ki, ami a jelenlegi 80 milliós szegénység (köztük 19 millió gyermek) mellett 20 millió ember kiemelését jelentené a szegénységből 10 év alatt. 60 millió tehát továbbra is szegénységben maradna.

A szegénység nemcsak munkanélküliség kérdése. Az EU foglalkoztatottjainak több mint 8 százaléka dolgozó szegény, tehát olyan, aki a nemzeti szegénységi küszöb (a nemzeti mediánjövedelem 60 százaléka) alatt él. Mivel az Európai Unióban 212 884,4 ezer foglalkoztatott van, ez azt jelenti, hogy a dolgozó szegények száma meghaladja a 17 milliót!

2. KÉRDŐJELEK

2.1. A FOGLALKOZTATÁS KÖRÜLMÉNYEI

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 EU 2020 stratégiának tehát – több bírálója, de támogatója szerint is – nem egyszerűen a válságra kell felelnie, hanem az odáig vezető utat is újjal kell felváltania, 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 százaléka erre nem alkalmas. A rendelkezésre álló EUROSTAT-adatok szerint a dolgozó szegények aránya az EU foglalkoztatottjai között 2005–2006-ban rendre 7,8 és 7,7 százalék volt és 2007-ben, tehát még a válság tényleges kirobbanása előtt emelkedett 8,5 százalékra. A részmunkaidősök között a dolgozó szegények aránya szintén hasonló trendet írt le (tehát már 2007-ben megugrott), de magasabb: 2007-ben meghaladta a 12 százalékot.

Schneider [2002: 16] adatai szerint 2000-ben Európa fejlettebb államai átlagában az informális gazdaság (lényegében a fekete foglalkoztatás) átlagos aránya a GDP-ben mérve 18 százalék volt. Ausztria értéke volt a legkisebb (10,2 százalék) Görögország és Olaszország értékei a legnagyobbak (28,6 és 27,0 százalék), de Dániában és Németországban is 18,2, illetve 16,3 százalékot ért el. A válság hatására az informális foglalkoztatás mindenütt nőtt, tovább rontva a foglalkoztatási 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 fűződő viszonyának romlását is érzékelték. A felmérésben résztvevő európaiak 33 százaléka nyi-

latkozott arról, hogy túl sokat kell dolgoznia, és 58 százalékuk (de pl. a portugálok 68 százaléka) 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 százalék. A német és a portugál munkavállalók 40 százaléka számolt be őket, vagy családtagjaikat, ismerőseiket érintő elbocsátásokról, a franciák közel 46 százaléka volt bizonytalan munkája (annak megtartása) felől. A régiók közül Európa kitűnt azzal, hogy az ő munkavállalói közül voltak a legtöbben (73 százalék) elégedetlenek azzal, amit kormányaik a foglalkoztatás növeléséért tettek.

Az Európai Bizottság egy 2009-es dokumentuma szerint 2000 óta a foglalkoztatás prekárius (bizonytalan, ideiglenes) 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 százaléka állította, hogy munkaidejének legalább egynegyedében nagyon gyorsan kell dolgoznia, miközben ez az arány 15 évvel azelőtt még „csak” 47 százalék volt. A megkérdezettek 62 százaléka szoros határidőknek kellett eleget tgyen, ismét csak munkaidejének legalább egynegyedében, szemben 1990-es 50 százalékkal. [Eurofound 2007a] Egy 2000-ben készült felmérés szerint a részmunkaidősök 22 százaléka dolgozna több és csak 10 százalékuk kevesebb órát, ha lehetne [Eurofound 2007b].

A korábbiaktól eltérően a 2000-es évekről 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 arra, hogy az Egyesült Királyságban 2009-ben 5,07 millió fő dolgozta le kifizetetlen munkaórák ezreit, közülük 900 ezren rendszeresen, heti átlag 10 órában kényszerültek erre. A TUC szerint a válság olyan „kultúrát” támogatott meg, amelyben a fizetetlen túlóra normává vált [EWCO 2010].

2.2. AZ EU 2020 AZ ÉRDEKELLENTEK KERESZTTÜZÉBEN

2.2.1. A vállalati érdekek

Az Európa 2020-szal kapcsolatban még annak véglegesítése előtt a tőke képviselői is kifejtették véleményüket. Az európai nagytőkét képviselő *Leif Johansson*, az AB

Volvo elnöke és a nemzetközi piacon tevékenykedő ipari nagyvállalatok lobbijának, az Európai Kerekasztalnak (ld. később) a tagja az Európa 2020 stratégiával kapcsolatban mindenekelőtt leszögezte, hogy már a Lisszaboni stratégia is megfelelő volt (emiatt nem kellett volna új stratégiai alapvetés), a gondokat a megvalósítás hiányosságai okozták. Hasonlóan, a 2020 stratégia kulcskérdése sem annak tartalma, hanem végrehajtása lesz [Euractiv 2010/a].

A munkaadók szövetségeinek szövetsége a 34 országból 40 tagot számláló, több mint fél évszázada létező *Business Europe* (Magyarországról a MGYOSZ a tagja). Az ő véleményük szerint az üzleti beruházások serkentésére és a versenyképesség növelésére (oktatás, szakképzés), a globalizáció (liberalizáció) folytatására és a protekcionista tendenciák elleni fellépésre kell a hangsúlyt fektetni [Business Europe 2010]. A kereskedelmi és iparkamarákat tömörítő *Eurochambers* javasolta, hogy a közös célokat nem teljesítő tagállamokat az EU büntesse meg, illetve az EU-források allokációját kösse a teljesítéshez [Euractiv 2009].

A legnagyobb európai vállalatokat tömörítő szervezetet az „Európai Kerekasztal-Vállalatokat” (European Round Table Companies – ERT) még *Etienne Davignon* iparügyi biztos kezdeményezésére állította fel az 1980-as évek elején 12 európai – információtechnológiai – nagyvállalat. Mára e konzultatív szövetség, amelyben csak személyes meghívásra lehet részt venni, 45 tagot számlál. A „Vízió a versenyképes Európáért 2025” című jelentésében az ERT a liberalizáció további folytatását, az Eurochambers véleményével egyezően a „deglobalizációs” és protekcionista tendenciákkal szembeni ellenállást, a kereskedelem-liberalizáció további növelésének fontosságát hangsúlyozza. Az EU és partnerei közötti *kétoldalú liberalizációs egyezmények* („spagetti bowl”) helyett a WTO keretében megvalósítandó *teljes, multilaterális liberalizációt* („global zero-tariff regime under the umbrella of the WTO” [ERT 2010: 6]), valamint a stabilitási és növekedési paktum szigorú betartatását tanácsolja, sőt hosszú távú költségvetési többleteket tart szükségesnek. Ezen kívül a nyugdíj- és társadalombiztosítási rendszerek reformját javasolja, értve ezen olyan egyensúlyt, amelyben a betegeket költségérzékenyebbé teszik („...a better balance between social cohesion and financial sustainability, for example by placing greater emphasis on patients’ responsibility for healthcare costs” [ERT 2010: 5]). Ugyanakkor Európa innovatív erejének felélesztése végett a közbeszerzések újrafelfedezését („reinvent public procurement” [ERT 2010: 9]), a K+F-hez, high-tech-hez pedig az uniós pénzalapok intenzívebb felhasználását kéri.

Az ERT a foglalkoztatást csak mint a versenyképesség feltételét veszi számba. Azt tanácsolja, hogy a közpolitikák a munkahelyek megőrzésére kevesebb, a *termelékeny és fenntartható foglalkoztatásra több súlyt fektessenek* („putting less focus on preserving jobs and more on ensuring high levels of productive and sustainable employment ...With this kind of flexibility, a well-educated and well-led workforce could help raise European productivity to amongst the highest in the world” [ERT 2010: 10]). Ráadásul az ERT az EU agrárköltségvetésének csökkentését is szükségesnek tartja, aminek a parasztság helyzetén keresztül komoly foglalkoztatási konzekvenciái is vannak.

Az ERT magyarországi „tagozata”, a Magyar Európai Üzleti Tanács (Hungarian European Business Council – HEBC) 2010-es jelentésében [HEBC 2010] még világosabban fogalmaz a foglalkoztatási és szociális viszonyokat érintő kérdésekben. Az *ál-*

lami foglalkoztatás csökkentését javasolja, mert azon kívül, hogy ez csökkentené a bürokráciát, „a gyenge hatékonyságú, felesleges foglalkoztatásnál bizonyos értelemben jobb a munkanélküliség”, továbbá munkaerő szabadulna fel a „magas termelékenységű” munkahelyek számára [HEBC 2010: 55]. A HEBC egyben nyilvánvalóvá teszi azt is, hogy *a munkanélküliek tartalékserege kedvez a befektetéseknek*: „Az új befektetések szempontjából pedig a munkát kereső tömegek jelentik a vonzerőt. Erdemi beruházás, új munkahelyek csak olyan területeken létesíthetők, ahol nincs teljes foglalkoztatottság és van szabad munkaerő” [HEBC 2010: 56].

A HEBC ezen túl szorgalmazza *a társadalombiztosítási rendszerek olyan reformját*, amely az „egyéneket az öngondoskodás és a hosszú távú megtakarítások irányába tereli” [HEBC 2010: 56]. Az alacsony születési számból és a társadalom előregedéséből eredő munkaerőpiaci problémák megoldásaként a HEBC szerint „hatékony bevándorlási politikára van szükség, olyan migrációs stratégia kidolgozására, amely gazdasági eszközként használja a bevándorlást” [HEBC 2010: 57]. A vállalati versenyképesség érdekében pedig az *összes élőmunkateher csökkentését* tartják szükségesnek, beleértve a munkavállalók által fizetett személyi jövedelemadót, valamint a nyugdíj- és egészségbiztosítási járulékot [HEBC 2010: 58]. A HEBC-jelentés ugyanakkor leszögezi, hogy tudatosítani kell az egyén felelősségét önmagáért és vállalataért, valamint azt, hogy a társadalombiztosítás nem ingyenes [HEBC 2010: 54, 56].

Összegezve tehát az európai nagytőke az unióból a következő 10–15 évben az ő érdekeiknek legjobban megfelelő egységes piacot kíván létrehozni, amely

- belül és kifelé is teljesen liberalizált,
- ahol bőségesen áll rendelkezésükre a megfelelően képzett munkaerő kínálata (munkanélküliség), beleértve a tőke gazdasági céljait szolgáló bevándorlókat,
- ahol a tőketulajdonosoknak minél kevésbé kell viselniük a szociális ellátó rendszerek terheit, mert az emberek nagymértékben „öngondoskodók”,
- ahol az állam a kiadásait a szociális területek felől a vállalati kutatás-fejlesztés támogatására tereli át,
- ahol ennek érdekében az állam a bürokrácia és hatékonytalanság csökkentésének okán elbocsátja és munkanélkülivé teszi alkalmazottainak egy részét, növelve a vállalatoknak kedvező kvalifikált munkaerőkínálatot,
- ahol az állam úgy működik, mint egy vállalat: költségeinek állandó csökkentésére és többletre törekszik, elsősorban a foglalkoztatás csökkentésével, hogy az így felszabaduló erőforrásokat a vállalatok technológiai fejlődésének megsegítésére fordíthassa.

2.2.2. A munkavállalói érdekek

Az Európa 2020 stratégia tervezetét a nyilvánosság mindössze három, ünnepnapokkal megszakított hétig vitathatta: 2009. november 24. és 2010. január 15. között. Ez alatt 1500 észrevétel érkezett. A munkavállalói oldal (NGO-k, szakszervezetek, balközép pártok) mint már a Lisszaboni Stratégia esetében is, általában kritizálta az EU 2020 túlzott vállalati versenyképesség-centrikusságát és hiányolta a „szociális dimenzió” kellő súlyát, de bírálta magát a stratégiaalkotási folyamat antidemokratikusságát is [lásd bővebben EC 2010a]. A Bizottság, mint mondták – ismét – a civil társadalom

feje felett döntött, amikor sietve, előzetes konzultáció nélkül kihozta a stratégiai dokumentumot, és a véleményezésre adott idő is túl rövid volt. Még a Lisszaboni stratégia hatása sincs önkritikusan kiértékelve, az EU új szervei is csak 2010 elején állnak fel. A kifogások egy részét az európai zöldek társelnökei, *Rebecca Harms* és *Daniel Cohn-Bendit* egy 2009. novemberi nyílt levélben is megfogalmazták *Manuel Barroso* elnök számára, kérve a stratégia adaptációjának 2010 végére halasztását [Greens/EFA 2009].

A kritikusok hiányolták, hogy a dokumentumban hangsúlyozott értékek (szociális kohézió, szegénység elleni harc, nemi egyenlőség, munkaminőség stb.) mellé a Bizottság nem rendelt hatékony intézkedéseket. Az Európai Parlament Foglalkoztatási és Szociális Bizottságának elnöke, *Pervenche Berès*, egy interjúban egyenesen képmutatásnak nevezte a dokumentum szegénységgel és kirekesztéssel kapcsolatos téziseit [Lücking 2010].

A munkavállalói oldalról érkező bírálatok között általánosnak volt mondható a dokumentum rövid távú kilábalási stratégiájának bírálata. A kritikusok azt sérelmezték, hogy az EU (vezetése) a válságból nem szűrte le a tanulságokat, és ezért csak a rövid távú válságmenedzselésre koncentrált, anélkül, hogy a válság okait – nevezetesen a pénzpiacok szabályozatlanságát, a szociális egyenlőtlenségeket, az unión belüli divergenciát és a globális egyensúlytalanságokat – igyekezne orvosolni.

Az 1995-ban alakult, 42 páneurópai nem kormányzati civil szervezeti hálózatot képviselő „Európai Nem Kormányzati Szervezetek Szociális Platformja”-nak véleménye szerint a *2020 stratégia visszalépés a korábbiakhoz képest*, amikor a társadalmi kohézió és befogadás még az első sorban szerepelt a célok között. Az Európai Környezeti Tanács (EEB) kifogásolta, hogy a 2020 stratégia az egész foglalkoztatási, szegénységi, oktatási, környezeti kérdéskört az európai ipar és gazdaság jövőbeli versenyképességének kontextusában veti fel, teret adva azoknak az üzleti lobbiknak, amelyek „csak azokat az intézkedéseket tarják majd elfogadhatónak, amelyek azonnali profitot eredményeznek számukra” [EurActiv 2010b].

A szociális platform mindezzel szemben azt javasolja, hogy az EU

- változtassa gazdasági stratégiáját az embereket és a planétát szolgáló stratégiává;
- lépjen túl a „munkán”, mint a szociális problémákra kínált kizárólagos válaszon: kötelezze el magát a szegénység elleni harc, a társadalmi védőháló mellett és garantáljon minimális szolgáltatásokat és jövedelmet mindenki számára;
- lépjen túl a munkaerőpiaci „flexibilitás” és önfoglalkoztatás dimenzióján: javasoljon olyan európai foglalkoztatási stratégiát, amely hitelesen hozzájárul a mindenki számára elérhető jobb minőségű munkahelyhez;
- lépjen túl az emberek pusztá fogyasztóként való felfogásán: biztosítsa a beleszólást, az állampolgárságot és az alapvető jogokat mindenki számára [Social Platform 2009].

A nemi egyenjogúsággal kapcsolatban is többet várnak a civil szervezetek, mint amit az EU 2020 nyújt. Az *Európai Nők Lobbija* (EWL) például többek között azt javasolta, hogy kötelezzék a cégeket a férfiak és nők bére közötti különbség megszüntetésére, valamint a 40 százalékos női részvétel biztosítására a vállalatvezetői testületekben 2020-ig, és a célok teljesítését kísérik figyelemmel [EWL 2009].

Az *Európai Szakszervezeti Szövetség* (ETUC) álláspontja kevésbé markáns, mint sok szociális NGO-é, de így is éppen eléggé kritikus. Az ETUC mindenekelőtt felhív-

ta a figyelmet arra, hogy a válság kitörésekor éppen azok a „jóléti” eszközök és közszolgáltatások játszották az „automatikus stabilizátorok” szerepét, amelyeket az európai elit a válság előtt általánosan „elavultnak” kiáltott ki, hogy helyükbe a piaci dereguláció és munkaerőpiaci flexibilitás algoritmusait építse be. Az európai szakszervezetek „új paradigmát” kívánnak: a dereguláció és verseny helyett *szociális egyezséget* (social acqius), európai szintű kormányzást, a tagállamok közötti szolidaritás növekedését és szorosabb pénzügyi szabályozást tartanak szükségesnek. „Fair” munkaerőpiacot, stabil és védett munkaszerződéseket, jó és munkateljesítményhez igazodó béreket (egyenlő munkáért egyenlő bért), „robusztus” munkanélküli segélyt és munkahelyteremtést szorgalmazznak [ETUC 2009].

2.2.3. Kísérlet az ellentétes érdekek összehangolására

Az előbbi áttekintésből jól kivehető a tőke és a munka oldalának alapvető kérdésekben érvényesülő, antagonisztikus szembenállása. A tőkének „hatékony” foglalkoztatásra van szüksége, ami állandóan csökkenő egységnyi munkaerőköltséget, és ezen keresztül fajlagosan csökkenő foglalkoztatást feltételez, míg a munkavállalói oldal a mindenki számára biztosított munkát és megélhetést szorgalmazza.

A szociális partnerek az EU 2020 stratégiájának megvitatására 2010. március 15-én ültek össze az ún. Tripartit Szociális Fórumon (amelyet először 2000-ben, formálisan 2003-ban rendeztek meg, azóta évente kerül rá sor). Ugyanaz hangzott el, mint 7 évvel azelőtt a Lisszaboni stratégia kapcsán: munkáltatók és munkavállalók közösen fogják megoldani az Európa előtt tornyosuló problémákat. A meglehetősen formális eseményen a résztvevők (a munkavállalói és munkaadói oldal egyaránt) a rövid és a hosszú távú (tehát az üzleti-válságmenedzselési és a társadalmi-környezeti) intézkedések kombinálása és az EU 2020 megvalósításában való közös részvételük fontossága mellett tették le a voksukat [EC 2010b].

A Tanács ezután még márciusban megalkotta, majd 2010. június 17-én formálisan is elfogadta az Európa 2020 stratégiát, amely a kritikák ellenére lényegében változatlan formában a gazdasági dimenzióra helyezi a hangsúlyt: *a környezeti terhelés csökkentésére tett lépések mellett a versenyképesség, termelékenység, növekedési potenciál és gazdasági konvergencia* a fő cél, a munkaerőpiaci és szociális kérdések ezek alá sorolódnak be. E stratégia alapján definiálta újra a Bizottság a foglalkoztatási és gazdaságpolitikai célokat is tartalmazó ún. *integrált irányvonalakat* (a gazdasági részt júliusban, a foglalkoztatási részt októberben). A tagállamoknak ennek figyelembevételével kell megalkotniuk saját reformprogramjaikat még 2010 során.

A szociális partnerek (ETUC, a Business Europe, a kis- és közepes vállalatokat tömörítő UEAPME és a közszolgáltatásokat végző CEEP) június 4-én kiadott közös nyilatkozata a megegyezési készséget tükrözi. A dokumentum a következő prioritásokat nevezi meg: a válságmenedzselés és a fellendülést szolgáló politikák kombinálása, a tudásgazdaság (oktatás, kutatás, innováció) fejlesztése, a foglalkoztatás- és szociálpolitika erősítése és a színvonalas közszolgáltatások bővítése [ETUC et al 2010].

A látványos, bár szervezeti értelemben nem teljes (a civil szférát alig megszólító) párbeszéd ellenére az EU 2020 körül még mindig érezhetők az eltérő értelmezések és elvárások. Például a Régiók Bizottságának elnöke, *Mercedes Bresso* úgy véli, a stra-

tégia az első lépés, amely az EU által eddig folytatott neoliberális úttól való jó irányú eltérést jelenti, de mivel ez a stratégia még mindig „erősen a poszt-2000-es neoliberális modell befolyása alatt áll”, még több lépést tart szükségesnek a „gazdasági, környezeti és szociális célok” közötti helyes egyensúly visszaállítása érdekében. Bresso hangsúlyozta, hogy a gazdasági növekedés nem vezet automatikusan társadalmi fejlődéshez, és hogy fel kell hagyni a gazdasági kritériumok humán szempontok feletti prioritásával: nem szabad a mobilitást bátorítani, ha az hátrányosan érinti az életszínvonalat és a környezeti feltételeket, és nem szabad újabb pénzügyi mechanizmusokat bevezetni, ha az káros a magánmegtakarításokra nézve. A Régiók Bizottsága 2010. október elején kiadott nyilatkozatában amellet állt ki, hogy a GDP/fő mellett más mutatókat (pl. szociális, környezeti indexeket) is alkalmazzanak a Strukturális Alapok és a Kohéziós Alap alkalmazása során [CoR 2010].

3. ÚTON AZ EU 2020 MEGVALÓSÍTÁSA FELÉ

Az Európa 2020 stratégia konkrét megvalósítását jelentő első lépés a vállalati érdekek primátusát tükrözi: 2010. július 19-én soha nem látott összegű, 6,4 milliárd eurós K+F-programot hirdettek meg, amelyből az egyetemek és az ipar nyerhet támogatást [EC 2010c]. 2010 októberében jelent meg az első kiemelt kezdeményezés, az „Innovációs Unió” (Innovation Union – IU) dokumentuma, amely az EU tudományos-technikai haladásának állami (közösség) támogatását-finanszírozását alapozza meg [EC 2010f].

A helyzet hasonlít az 1980-as évekbelihez, amikor az európai integráció a világgazdasági versenyben való lemaradást látva közösségi (és nemzeti) mikroelektronikai programok sorát indította be (ezek sorában az első az ESPRIT volt 1984-ben), az „Európai Technológiai Közösség” létrehozásáért. Mint negyed évszázada, amikor az ESPRIT céljaiban és működésében meghatározó szerepük volt a „Round Table” vállalatoknak, úgy most is az ERT hangsúlyai, javaslati köszönnek vissza az IU-stratégiában: az innováció támogatásának prioritást kell adni a közpénzek felhasználásában, a közbeszerzések rendszerét ki kell terjeszteni, kezdetben minimum 10 milliárd eurós „közbeszerzési piacot” hozva létre az unióban, segíteni a standardizálást. Ugyanakkor az IU nagyobb hangsúlyt fektet a kis- és középvállalati szférára, az oktatási-kutatási kooperációra, és megjelenik benne a társadalmi kérdésekkel kapcsolatos innováció kérdése is [EC 2010d].

Az IU-nak közvetlen foglalkoztatási hatásai is vannak: ha sikerül elérni a célt, hogy 2020-ra az EU GDP-jének 3 százalékát fordítsák kutatás-fejlesztésre, úgy ez 3,7 millió új munkahely létrejöttével járna [EC 2010d: 7]. A közvetett hatások – amelyek egyfelől a termelékenység emelkedéséből adódó foglalkoztatáscsökkenésben, másfelől a versenyképesség-növekedés révén növekvő termelés foglalkoztatásnövelő hatásában jelentkeznek – nem ismertek.

Az EU 2020 megvalósítása felé tett következő lépés szeptemberben részben szintén a vállalati érdekeket (képzett munkaerő) részben a foglalkoztatási problémát érintette: a fiatalok jobb munkaerőpiaci esélyeiért 28 pontos akciótervet hirdettek meg („Youth on the Move” kezdeményezés). Ezek az oktatás színvonalának javítását célozzák: weboldal létrehozása, külföldi munkavállalás támogatása, mobilitás ösztönzése, tanulmányi kölcsön stb. révén [EC 2010e].

4. JAVASLAT A MAGYAR EU-ELNÖKSÉG SZÁMÁRA

Az EU 2020 stratégia csak akkor lehet sikeres, ha a válság előtti algoritmusokat meg tudja változtatni, hiszen az európai foglalkoztatási helyzet már a válság előtt súlyos problémákkal volt terhes. Ez a változtatási szándék leginkább a foglalkoztatottak (munkanélküliek) érdekeit figyelembe vevők véleményéből tűnik ki. Ugyanakkor elmondható, hogy az irányadó nézet szerint a foglalkoztatás növelésének kulcsa a termelés, pontosabban a magánvállalati termelés növekedése.

Ahhoz, hogy EU-ban növekedés legyen, vállalatának piaci helytállása, ehhez pedig innováció és versenyképesség-növekedés kell. Ez azonban azt jelenti, hogy minden újabb egységnyi tőkére egyre kevesebb foglalkoztatott jut, hiszen a versenyképesség alapja a költségcsökkentés. A vállalati költséggazdálkodás változtatja a technológia munkaidő-megtakarító hatását foglalkoztatáscsökkentő hatássá. A foglalkoztatás GDP-hez mért rugalmassága csökkenő, de csökkenő a bérrugalmasság is: egységnyi GDP-növekedésre 1995 és 2000 között 0,8, 2001 és 2005 között már csak 0,72 egységnyi bérnövekedés jutott [ILO 2008]. Mindezzel szükségszerűen együtt jár a munkakörülmények romlása. Ez a folyamat Európában kéz a kézben járt a jóléti állam intézményeinek elhalványodásával.

Mivel a versenyképesség, a profitabilitás kényszere a foglalkoztatás állandó csökkentése irányába hat, a tőkelogika alapján sem a foglalkoztatás, sem az elöregedés (függségi ráta) problémája nem oldható meg, csak ha kilépünk a piaci logika fennhatósága alól. Ennek látens felismerése tükröződik azokban az új foglalkoztatási formákban, amelyek állami segítséggel és nem piaci alapon hoznak létre munkahelyeket. Olyan szolgáltatási-termelési területekről van szó, amelyek állami segítség hiányában nem jönnének létre. Az ilyen „főáramon kívüli” foglalkoztatási modell például Németországban a második munkaerőpiac, vagy Franciaországban a szociális gazdaság.

Lényegében minden esetben olyan tevékenységekről van szó, amelyek felől elhárul a profitmaximalizálás (vállalati költséggazdálkodás) korlátja, és – állami támogatás mellett – átadja helyét a munkaidőalappal való gazdálkodásnak. Jellemzői még [lásd 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 (termelés) szociális hatásai messze túlmutatnak a jövedelmi biztonság megteremtésén. Növelik a piacgazdaság centrifugális erői által kivetettek életszínvonalát és biztonságérzetét, erősítik az összetartozás, a nem egyedüllét 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 sokszorososan megtérül.

Nagyon fontos, hogy az ilyen „szociális” foglalkoztatás egybevág az EU prioritásaival, tehát akár európai uniós forrásokat is lehet rá szerezni. (Például a TÁMOP 5.1.3.-09/2-LHH Kistérségek, Községi felzárkóztatás a mélyszegénységben élők integrációjáért” című programja keretében.)

Magyarországon az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Jóléti Szolgálat Alapítvány, a Nonprofit Vállalkozásokért a Népjóléti Szférában Alapítvány hálózata segíti az ilyen jellegű foglalkoztatási formákat, és adott esetben a megyei munkaügyi központok is. Néhány községben (pl. Aparhant, Rozsály) egy-egy polgármester tenni akarásának és energiájának (és pályázatíró képességének) köszönhetően folyik a szociális gazdaság fogalmába illő közösségi gazdálkodás, például az önkormányzati tulajdonban lévő erdőken, földeken, illetve valósul meg a helyi közösség együttboldogulásának valamilyen nem piaci formája.

A szociális foglalkoztatás eredendően a hátrányos munkaerőpiaci szegmensek (csökkent munkaképességűek, elmaradott régiókban lakók, hosszú távon munkanélküliek) számára jött létre, az itt szükséges alacsony költségű szociális (személyi, egészségügyi, gondozási) szolgáltatások területén, de helye van például a környezetvédelem, kultúra stb. területén is. Lehetőségei azonban ezeken a területeken messze túlmutatnak. A szociális foglalkoztatás algoritmusának megfelelően támogathatók a szövetkezetek, nonprofit társaságok a parlagon heverő földeken a mezőgazdaságban, vagy akár a helyi szükségletek kielégítésére szolgáló iparokban (textil-ruha, építőipar stb.), sőt akár a bevándorlók integrálásában is. Az állami támogatással létrehozott termelő-szolgáltató közösségek idővel saját lábba tudnak állni, az állami támogatás tehát fokozatosan megszüntethető. A szociális foglalkoztatás vissza is vezethet az „első” munkaerőpiacra (a versenyszférába), de tartós foglalkoztatást is nyújthat a fent említett extra előnyökkel együtt.

Figyelembe véve a profitorientált piacra termelés foglalkoztatásszűkítő hatását, a foglalkoztatási válság egyetlen tartós és hosszú távú megoldása a „szociális” foglalkoztatás formájában már létező állami politika, a közösségi termelési formák uniós és nemzeti szintű támogatása.

A magyar EU-elnökségnek ezt az EU gyakorlatában már meglévő irányvonalat kell a lehető legerőteljesebben fejleszteni, előtérbe állítani, propagálni és kiterjeszteni, ha a foglalkoztatás és társadalmi kirekesztődés mind súlyosbodó kérdésköréhez perspektivikus megoldást akar kínálni.

IRODALOM

- ACNielsen (2006): *Consumers and Employment: A Global Report*. Australia: ACNielsen Company
- Business Europe (2010): *Putting Europe Back On Track. European Growth and Jobs Strategy post-2010*. EU2020 Strategy: Response to Commission's Consultation. 13 January 2010 http://ec.europa.eu/dgs/secretariat_general/eu2020/docs/businesseurope_en.pdf Lekérdezve: 2010.10.15.
- CoR (2010): *Europe needs a U-turn from its neo-liberal past, says CoR President*. Brussels. Committee of the Regions, Press release 6 October 2010 <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=COR/10/71&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en> Lekérdezve: 2010. 10. 16.
- 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 Lekérdezve: 2010.10.16.
- 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> Lekérdezve: 2010.10.15.
- EC (2010a): *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 Lekérdezve: 2010.10.10.
- EC (2010b): *European social partners meet EU to debate exit from the crisis and Europe 2020 strategy*. Press Release. Brussels, 25 March 2010 <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/10/364&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en> Lekérdezve: 2010.10.16.
- EC (2010c): *€6.4 billion for smart growth and jobs – Europe's biggest ever investment in research and innovation*. Press Release Brussels, 19th July 2010 <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/10/966&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en> Lekérdezve: 2010.10.20.
- EC (2010d): *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions Europe 2020 Flagship Initiative Innovation Union*, Brussels, 6.10.2010 http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMM_PDF_COM_2010_0546_F_EN_COMMUNICATION.pdf Lekérdezve: 2010.10.11.
- EC (2010e): *Youth on the Move – strengthening support to Europe's young people*. Press Release Brussels, 15 September 2010 <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/10/1124&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en> Lekérdezve: 2010.10.12.
- EC (2010f): *A Bizottság Közleménye. Európa 2020. Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiája*. European Commission. http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_HU_ACT_part1_v1.pdf Lekérdezve: 2010. 10. 16.
- EC (2010g): *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 Lekérdezve: 2010.10.17.
- ERT (2010): *ERT's Vision for a competitive Europe in 2025 with recommendations for policy action*. Brussels: European Round Table of Industrialists
- ETUC (2009): *EU 2020 – An initial ETUC Commentary*. 24 November 2009 http://www.etuc.org/IMG/pdf_ETUC_Contribution_-_Consultation_on_the_Future_EU_2020_Strategy_-_8_Jan_2010.pdf Lekérdezve: 2010.10.14.
- ETUC et al (2010): *Joint statement on the Europe 2020 Strategy*. ETUC, Business Europe, UEAPME, CEEP. 4 June 2010. http://www.etuc.org/IMG/pdf_2010-06-04_Eur_Soc_part_-_Europe_2020_strategyENa.pdf Lekérdezve: 2010.10.11.
- Euractiv (2009): *EU launches consultation on ten-year strategy*. 25 November 2009 <http://www.euractiv.com/en/priorities/eu-launches-consultation-year-strategy/article-187641> Lekérdezve: 2010.10.17.

- Euractiv (2010a): *Big business demands accountability on EU 2020*. 03 February 2010 <http://www.euractiv.com/en/priorities/big-business-demands-accountability-on-eu-2020> Lekérdezve: 2010.10.20.
- EurActiv (2010b): *NGOs defy Commission on 'EU 2020' agenda*. EurActiv.com 05 February 2010. <http://www.euractiv.com/en/priorities/ngos-defy-commission-eu-2020-agenda> Lekérdezve: 2010. 10. 16.
- Eurofound (2007a): *Fourth European Working Conditions Survey*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- Eurofound (2007b) *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> Lekérdezve: 2010.10.14.
- EWCO (2010): *Millions of employees working unpaid overtime European Working Condition Observatory* (Thomas Prosser) <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2010/01/UK1001039I.htm> Lekérdezve: 2010.10.16.
- EWL (2009): *European Women's Lobby contribution to the Commission Working Document Consultation on the future „EU 2020” Strategy*, COM(2009) 647/3 Brussels, 15 December 2009 http://ec.europa.eu/dgs/secretariat_general/eu2020/docs/european_women_lobby_en.pdf Lekérdezve: 2010.10.17.
- Greens/EFA (2009): *Re: Postponement of the adoption Europe 2020 agenda to december 2010*. Strasbourg, 25 November 2009. http://www.greens-efa.org/cms/default/dokbin/316/316652.europe_2020_agenda@en.pdf Lekérdezve: 2010.10.16.
- HEBC (2010): *Sustainable Competitiveness The Annual Report Of The Hungarian European Business Council – Fenntartható Versenyképesség*. A Magyar Európai Üzleti Tanács éves jelentése 2010. Brussels/Budapest: Hungarian European Business Council
- ILO (2008): *Global Wage Report 2008/09*, Geneva: International Labour Office
- Lücking, Stefan (2010). *Debate about social dimension of Europe 2020 strategy*. Eurofound/EIROOnline 24 May, 2010 <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/03/articles/eu1003039i.htm> Lekérdezve: 2010.10.20.
- 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 Lekérdezve: 2010.10.20.
- Social Platform (2009): *Social Civil society does not buy into this Europe 2020 agenda and make four proposals for improvement*. Platform of European Social NGOs. December 17, 2009 http://ec.europa.eu/dgs/secretariat_general/eu2020/docs/social_platform_letter_en.pdf Lekérdezve: 2010.10.13.
- Szellő János (2009): *A foglalkozási rehabilitáció elmélete és gyakorlata*. Jegyzet. Budapest: Eötvös Loránd Tudományegyetem Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar