

KONCZ KATALIN

Munkaerő-piaci kirekesztettség, diszkrimináció, esélykülönbségek csökkentése, képzéssel

I. rész

A társadalmi kirekesztettség (exclusion) elleni védekezés-védelem az Európai Unió társadalompolitikájának egyik fő pillére. A kirekesztettség és a szegénység szorosan összefügg: a szegénység, a munkanélküliség és a társadalmi kirekesztődés között kölcsönviszony áll fenn. A munkaerő-piaci kirekesztettség a társadalmi kirekesztettség fő oka. A társadalmi integráció alapvető csatornája ugyanis a foglalkoztatás, amely megteremti az életvitel anyagi és szociális feltételrendszerét. A foglalkoztatásból kizárt és más jövedelemforrással nem rendelkező rétegek a társadalom periferiájára sodródnak. A munkaerő-piaci kirekesztettség nyomán az érintett rétegek nem részesednek a gazdasági fejlettség adott szintjén a társadalom rendelkezésére álló és elosztható anyagi és kulturális javakból, szolgáltatásokból, és nem rendelkeznek a javak és szolgáltatások átlagos mértékének tartós birtoklásához szükséges hatékony érdekérvényesítési képességgel. Az idő előrehaladásával a munkaerő-piaci (társadalmi) reintegrációhoz szükséges képességeik, készségeik leépülnek. A leépülés-spirál a teljes szellemi és fizikai megsemmisüléshez vezet (Koncz, 2002). Ennek megakadályozása alapvető társadalmi kötelezettség és érdek, amelynek egyik hatékony és preventív eszköze a munkahely megtartásához szüksé-

ges feltételek megteremtése. Az „Eséllyel a Munka Világában” projekt e feladat megoldásához járul hozzá.

Magyarországon ma a népesség közel felének életérzésében a társadalmi kirekesztettség a meghatározó. Egy korábbi statisztikai felmérés szerint a magukat szegénynek és nagyon szegénynek tartók aránya az alacsonyabb jövedelmi tartományokban az átlagosnál is magasabb: a legsó jövedelmi tízedben a háztartások 78%-a, a létminimum alatt élők 70%-a vallotta magát szegénynek (KSH, 1999:37). Szociológiai vizsgálatok utalnak arra, hogy e szegénységhez hatalomnélküliség és kiszolgáltatottság érzés, az élet értelmének és érthetőségének kétségbevonása társul (Andorka-Spéder, 1996), leépül a társadalommal való azonosulási igény, elvész a közösségtudat, ami egyik oka a bűnözés terjedésének. Ezért is nélkülözhetetlenek azok az intézkedések, programok, amelyek a társadalmi kirekesztődés fő tényezőjét, a foglalkoztatás elvesztését gátolják. A projekt fő célkitűzése a társadalmi/munkaerő-piaci kirekesztődés által veszélyeztetett hátrányos helyzetű rétegek felvétele a munkaerőpiacon maradás kompetencia feltételeivel.

A társadalmi/munkaerő-piaci kirekesztettség kockázata különbözik társadalmi-foglalkozási-demográfiai rétegek, és az etnikai hovatartozás szerint. Területileg

is változó az érintettség, a társadalmi/munkaerő-piaci kirekesztettség területi koncentrációja jelentős. Az etnikai szegénység elszorítottait a rendszerváltás legnagyobb veszteseként jegyzi a szakirodalom. A roma népesség szegénységkockázata – a legsó jövedelmi negyedbe kerülés esélyével mérve – a népesség többi részéhez viszonyítva 7,7-szeres (Tóth, 2001:13). A csökkent munkaképességű ill. fogyatékos népesség szegénységkockázata szintén kiemelkedően magas.

Az esélykülönbség, mint a kirekesztés elsődleges forrása a társadalomban és a munkahelyeken egyaránt fennáll. Oka társadalmi eredetű, a munkaerő-piaci integrálódás általános feltételeinek hiánya (alacsony iskolázottság, fogyatékos és rossz egészségi állapot) miatt nem lehetnek ezek a rétegek a társadalom egyenrangú tagjai. Ezért a társadalom kötelessége, hogy az önhibájukon kívül, társadalmi helyzetük (nők, romák, idősök) miatt kirekesztettek számára megteremtse az esély lehetőségét (Koncz-Kozma, 1999). Az „Eséllyel a Munka Világában” projekt e társadalmi hátrány felszámolásához járul hozzá azzal, hogy felvétezi a hátrányos helyzetű rétegeket érdekeik érvényesítéséhez, a munkaerő-piaci integrálódáshoz szükséges ismeretekkel, készségekkel.

Koncz Katalin egyetemi tanár, Budapesti Corvinus Egyetem.

Az „Egyenlő Esélyt Fejlesztési Partnerség” (E/24) Eséllyel a Munka Világában projekt programja.

Ez a rovat a „Közösen a jövő munkahelyeiért” Alapítvány támogatásával jött létre.

A munkaerő-piaci kirekesztettség jellemzői

Korunk információs és tudásalapú társadalmában a munkaerő-piaci kirekesztés több dimenzióban fenyveget, amelynek elemei:

a) az alacsony iskolai végzettség és a korszerű, a munkahelyi követelményeknek megfelelő ismeretek és szakképzettség hiánya

b) a munkakör, szakma és foglalkozásváltáshoz szükséges rugalmasság hiánya

c) a tanulási készség, az élethosszig tartó képzésben való részvétel igényének a hiánya

d) az etnikai, nemi, kor, családi állapot, gyermekszám és egészségi állapot szerinti diszkrimináció jelenléte a belső és a külső munkaerőpiacon

e) a befogadó szervezet rugalmatlansága, a fenti követelmények felismerésének hiánya vagy az irántuk való érzéketlenség jelenléte a szervezeti kultúrában

f) a kedvezőtlen munkahelyi körülmények és feltételek, amelyek a diszkrimináció jelenlétén túlmutató hátrányok forrásai.

a) *Alacsony iskolai végzettség* és a korszerű, a munkahelyi követelményeknek megfelelő ismeretek és szakképzettség hiánya a munkanélküliség-veszélyeztetettség fő oka. Az alacsony iskolai végzettség nem csupán a szakképzettség hiánya miatt jelent problémát a munkahely megtartása és az előmenetel szempontjából, hanem a tanulási képesség és készség alacsony szintje miatt is. A probléma legnagyobb mértékben a romákat érinti, de az elavult szakmastruktúra, a korszerű képzettség hiánya jellemző a gazdaság szerkezetváltozásában vesztes ágazatokra, területekre egyaránt.

b) A rendszerváltás nyomán kialakuló piacgazdasági környezet a roma népességet érintette a legérzékenyebben, társadalmi helyzetük minden más rétegnél nagyobb mértékben romlott. A roma népesség csaknem egésze a társadalom periferiájára szorult,

az integrációs feltételek számukra rosszak. A kedvezőtlen helyzet legfőbb oka, hogy a romák többsége nem rendelkezik a munkaerő-piaci integráció minimális feltételeivel sem, *iskolázottságuk színvonala alacsony*, szakképzettségük nincs, elmaradott, többszörösen hátrányos régiókban élnek. Részből ezekkel összefüggésben és egyéb okok miatt a társadalomban és a szervezetekben a romák elleni diszkrimináció erőteljesen jelen van.

c) A *nők* hátrányos helyzete a gazdaságban és a társadalomban, ezek lenyomataként a szervezetekben egyaránt tetten érhető. Ebben a nők férfiaktól eltérő társadalmi szerepei, – ezzel összefüggésben – a nők gyengébb munkaerő-piaci pozíciójának hatása jut kifejezésre. A történelmileg kialakult társadalmi szerepek – a nőkre háruló gyermekszülés, gyermeknevelés, családgondozás, háztartásvezetés – hátrányos helyzetbe hozzák a nőket a munkaerőpiacon. A kereső nők esetében a karrier és a családi teendők összehangolása az életpálya menedzselésének legkritikusabb eleme. Főként a kisgyermek nevelésének követelménye ütközik a kereső munkával, amely sokszor a karrier átmeneti vagy végleges feladásával jár.

A családok nők, egyszülős családok hátránya elsősorban a *családi körülményeik és költöztetéseik*, valamint az ezeket nem toleráló munkahelyi magatartásban, az ezzel párosuló diszkriminációs szemléletből táplálkozik. Esetükben a kettős szerep összehangolásához szükséges munkahelyi feltételek (pl. családbarát munkahely) megteremtése, a diszkriminatív szemlélet megszüntetése, a munka besorolási- és fizetési rendszerek diszkriminatív elemeinek felszámolása, a tájékozottság javítása, az áttekinthetőség biztosítása jelentheti a pozitív elmozdulás esélyét.

A rendszerváltás fő vesztesei a *gyermekes és a gyermekes családok*. A foglalkoztatási szint csökkenése, a gyermekellátásban sze-

repet játszó termékek árának drasztikus emelkedése, a családgondozás állami támogatásának szűkülése, a fiatalok önállósodásának növekvő nehézségei, a mindennapi létehez nélkülözhetetlen költségek emelkedése miatt, nagymértékben nőttek a gyermekgondozással kapcsolatos kiadások, a gyermekes családok terhei.

Az egyedülálló, vagy gyermektelen nőket a munkahelyeken is továbbélő diszkriminációs szemlélet sújtja. A *gyes-ről, gyed-ről* több éves kihagyás után *visszatérők* esetében ismereteik elavulásával kell számolni, a munkáltatók rövidebb-hosszabb foglalkoztatás után megszabadulnak tőlük. Különösen veszélyeztetettek a *45 éven felüli nők*, akiknek a munkahely megtartására sokszoros erőfeszítést kell tenniük. Ők azok, akik a nyugdíjkorhatár közeliekkel együtt a létszámleépítés kapcsán elsőként kerülnek az utcára.

d) Az *időskori foglalkoztatás* bővítése, (az „aktív öregedés”) elősegítése társadalmi és egyéni érdek. A születéskor várható átlagos élettartam nő, az egyre magasabb szinten iskolázott és az élethosszig tartó képzésben részt vevő egyének kompetenciáinak kihasználatlansága társadalmi és egyéni veszteségként jelenik meg. Az időskorúak munkahelyi megtartásának szorgalmazását igényli a társadalom előregedése; a nyugdíjalap előteremtése egész Európában problémát jelent és a probléma csak fokozódik az elkövetkező évtizedekben. Bár Magyarországon jelenleg a nyugdíj közeli és nyugdíjas korúak létszámleépítése folyik, előbb-utóbb az európai uniós követelmények teljesítése, a hasonló feltételek miatt, nem halogatható.

Az „aktív öregedés” (a munkával töltött öregkor) foglalkoztatási feltételeinek megteremtése olyan közgazdasági környezet megteremtését kívánja meg, amelyben kifizetődő az egyén számára, hogy a munkaerőpiacon maradjon és kifizetődő a munkáltató számára, hogy idős

dolgozókat alkalmazzon. Az egyén ösztönzése a munka vonzását, a fizetések növelését, a képzettség javítását támogató intézkedéseket igényel. Az időskorú népesség jelenleginél magasabb színvonalú foglalkoztatása megköveteli, hogy hozzáférhetővé váljék számukra a folyamatos képzés, az egészségügy és munkabiztonság fontossága nagyobb hangsúlyt kapjon, az innovatív és rugalmas munkaszervezeti formákat széles körben alkalmazzák a munkáltatók, csökkentve a motivációt a munkaerőpiac korai elhagyására, a korai nyugdíjba vonulásra. Az idősek munkatapasztalatait a tervezett mentor rendszerben hasznosítjuk.

e) Az *egyszülős és többgyerekes alkalmazottak* esélyegyenlőségének megteremtése a kettős szerep összehasonlításához szükséges munkahelyi feltételek (pl. családbarát munkahely) megteremtését, a diszkriminatív szemlélet megszüntetését igényli.

f) A *fogyatékossgal élők és a megváltozott munkaképességűek* munkahelyi integrációja részben a célcsoport készségeinek, rugalmasságának fejlesztésével, részben a munkahely átalakításával oldható meg. A célcsoport munkába helyezését és előmenetelének megtervezését a személyes kompetenciák felmérése nagymértékben segíti.

Az esélyegyenlőség hiányához gyakran társul a *munkahelyi diszkrimináció*, amely elsősorban abból táplálkozik, hogy a hátrányos helyzetű rétegek nem rendelkeznek az érdekeik védelméhez szükséges intézményi és egyéni érdekérvényesítés feltételeivel. A diszkrimináció (hátrányos megkülönböztetés) két fajtája érhető tetten a munkahelyeken: a közvetlen és a közvetett diszkrimináció. A közvetlen diszkrimináció egy adott személy vagy csoport hátrányos megkülönböztetését jelenti a hasonló helyzetben levő személyhez vagy csoporthoz képest, valamely tulajdonsága, vagy jellemzője miatt. A törvény a lehetséges jellemzőket/tulajdonságokat

a-t csoportosításban tartalmazza. A közvetett diszkrimináció esetén nem érhető tetten direkt módon a megkülönböztetés, látszólag érvényesül az egyenlő bánásmód. Az érintettek körülményeik, az egyenlő bánásmód feltételeinek hiánya miatt kerülnek – lényegesen nagyobb arányban – hátrányos helyzetbe. Az Eséllyel a Munka Világában projektünk az európai uniós esélyegyenlőségi követelményeknek a szervezeti kultúrába való beillesztésével, a „2003. évi CXXV. Törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról” követelményeinek megismertetésével járul hozzá az egyenlő bánásmód követelményének megvalósításához, az esélyegyenlőség előmozdításához.

A foglalkoztatottság színvonala – európai uniós összehasonlításban

A társadalmi integráció alapvető csatornája, a társadalmi kirekeszttség megelőzésének alapvető eszköze a *foglalkoztatás*, amely megteremti a mindennapi életvitel anyagi és szociális feltételrendszerét. A foglalkoztatás hazai jellemzői európai uniós összehasonlításban kedvezőtlenek.

Magyarországon a foglalkoztatottság színvonala a kibővítés előtti Európai Unió átlagánál lényegesen, mintegy 7,5 százalékponttal alacsonyabb. Különösen nagy a különbség a két szélső korcsoportban, a fiatalok körében 19 százalékpont, az idősek körében 10,6 százalékpont a különbség Magyarország hátrányára (1. táblázat). Emiatt a

társadalmi kirekesztettség esélye Magyarországon nagyobb, mint a bővítés előtti Európai Unió átlagában. Némileg kisebbek a különbségek a huszonötök Európájában, mivel az Unió átlaga a bővítést követően a csatlakozó országok rosszabb foglalkoztatottsági szintje miatt romlott.

A nők foglalkoztatottsági színvonala minden korcsoportban alacsonyabb a férfiakénál, nemcsak nálunk, hanem a világon mindenütt. Különösen nagy az eltérés a fiatal és idős korcsoportokban (2. táblázat). A fiatal nők között jelentős azoknak a száma, akik a gyermekszülés, gyermeknevelés miatt kivonulnak a munkaerőpiacról, gyermekgondozási ellátásban részesülnek. 2004-ben ez 267 ezer nőt érintett, a női népesség 6,6%-át. Az időskorúak között a nők a korábbiakban jellemző alacsonyabb nyugdíjkorhatár, a korekedvénnyes, a korengedménnyes és az öregségi nyugdíj igénybevételi gyakorlat eltérése miatt a férfiaknál fiatalabb korban vették igénybe a nyugdíjat.

A foglalkoztatási viszonyok javulását szolgálják a munkahely megtartását célzó preventív intézkedések. Az Eséllyel a Munka Világában projekt a hátrányos helyzetű rétegek munkaerőpiacon tartását szolgálja.

Az Equal projekt célja

Az Európai Unió által indított közösségi kezdeményezés, az EQUAL Program a társadalmi kirekesztődés elleni küzdelem jegyében született. Olyan programokat

1. táblázat

Foglalkoztatási ráták korcsoportok és nemek szerint az Európai Unióban és Magyarországon (%)

Korcsoportok, nemek	EU15, 2003	EU25, 2003	Mo, 2004	EU15 – Mo (%pont)
F15-64	72,5	70,8	63,1	9,4
N15-64	56,0	55,0	50,7	5,3
F,N15-64	64,3	62,9	56,8	7,5
15-24	42,6	36,4	23,6	19,0
55-64	41,7	40,2	31,1	10,6

Forrás: Fülöp Edit (2005): A nők munkapiaci helyzete, elhelyezkedési esélyeik javítása Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, március 18.

2. táblázat

15-74 éves népesség foglalkoztatási rátája korcsoportonként 2004-ban (%)

Korcsoport	Foglalkoztatási ráta		Különbőség (Nő – Férfi)
	Nő	Férfi	
15-24	20,8	26,3	-5,5
25-34	60,1	84,4	-24,3
35-44	72,6	84,0	-11,4
45-49	71,9	76,8	-4,9
50-54	66,0	69,7	-3,7
55-59	39,8	54,0	-14,2
60-64	9,0	20,1	-11,1
Összfogl	44,1	57,5	-13,4

Forrás: <http://www.portal.ksh.hu>. Letöltés: 2005. április 20.

finanszíroz, amelyek elősegítik a hátrányos munkaerő-piaci megkülönböztetés és egyenlőtlenségek felszámolását (www.equal.hu). Támogatja az Európai Unió foglalkoztatáspolitikai célkitűzéseinek, az „új foglalkoztatási stratégiának” a megvalósítását. Magyarország 2001-től vesz részt az EQUAL programban.

Az egységesülő európai munkaerőpiac a globalizált gazdasági-társadalmi erőterben és a versenyző, tudásalapú gazdaság közegében fejlődik. Alapvetően új nemzetgazdasági és helyi munkaerő-piaci feltételeket teremt a munkaerő-kereset és a munkaerő-kínálat oldaláról egyaránt. Az Európai Unió munkaerőpiacát hosszú idő óta az egyensúly hiánya jellemzi. Az elmúlt három évtizedben kibontakozó és nehezen kezelhető gazdasági folyamatok következményeként a foglalkoztatottság mutatói a fő versenytársakénál (Egyesült Államok és Japán) kedvezőtlenebbek (Koncz, 2001). A foglalkoztatottság lassan és visszaesésekkel javult, a munkaerőpiac szerkezeti átalakulása lassú volt, a foglalkoztatási biztonság mérséklődött. A munkaerő-kínálat szempontjából kedvezőtlen munkaerő-piaci viszonyok jutnak kifejezésre a részmunkaidőben dolgozók számának a teljes munkaidősökénél gyorsabb emelkedésében, a kényszerű részmunkaidősök nagy és növekvő arányában, az

ideiglenes/időszakos munkavállalási formákban dolgozók arányának bővülésében.

Az Európai Unió foglalkoztatási problémáit – alacsony foglalkoztatási szint és magas munkanélküliség – a gazdasági krízisjelenségek hatékony kezelésének hiányosságaival és a munkaerőpiac rugalmatlanságával magyarázzák az elemzők. 30 évvel ezelőtt a foglalkoztatottság szintje az Európai Unióban és az Egyesült Államokban megegyezett. A világ gazdaság kihívásaira az Unió országainak többsége nem reagált kellő rugalmassággal, a szükséges strukturális átrendeződés hiányában a gazdaság nem volt képes felszívni a leépülő ágazatokban munkájukat elvesztő embereket. A munkaerőpiac a keresleti korlátai mellett, a kínálati oldal ösztönzése sem volt elégséges: a versenypozíció javításában döntő szerepet játszó szakképzett, motivált és rugalmas munkaerő-állomány fejlesztése is akadozott az elmúlt évtizedekben. Mindezen hiányosságok a gazdaságfejlesztés felülvizsgálatát, a prioritások átrendezését indokolta, amely a foglalkoztatási egyensúlyt középpontba állító „foglalkoztatásbarát környezet megteremtését”, „foglalkoztatásbarát munkaerőpiacot” igényel (European Communities, 1999a:3.,5). A követelményeket az 1997-ben megfogalmazott „Új Foglalkoztatási Stratégia” összegzi.

A foglalkoztatás bővítése egyike azoknak a kérdéseknek, amelyet

az Európai Unió napjainkban is prioritásként kezel. A Foglalkoztatási Stratégia a foglalkoztatási kérdéseket a gazdaság és társadalom minden más területére megfogalmazott politikával szoros összhangban kívánja kezelni.

Az Európai Unió 1997-ben fogalmazta meg az „Új Foglalkoztatási Stratégiát”, amelyet Amsterdamban¹ fogadtak el a tagországok kormányfői és a Luxemburgi Csúcs² konkretizálta a feladatokat. Ekkor öltött testet a foglalkoztatási stratégia négy alappillére és az 1998-ra tervezett foglalkoztatási irányelvek, melyeket a Tanács 1997 decemberében fogadott el (European Communities, 1998:5). 1998 decemberében a Bécsi Csúcson a korábban megfogalmazott foglalkoztatáspolitikát folytatása mellett voksoltak az állam- és kormányfők. A kölni Európai Tanács az „Európai Foglalkoztatási Szerződés” kidolgozására hívta fel a figyelmet, amely „szinergiát teremthet a növekedésre és stabilitásra alapozott makrogazdasági politika, a munkaerőpiac hatékonyságának javítását célzó foglalkoztatási stratégia, valamint az áru-, szolgáltatások- és tőkepiac strukturális reformja között”. Ismételten aláhúzta a szociális partnerekkel folytatott párbeszéd fontosságát, és felszólította a tagállamokat, hogy határozottabban érvényesítsék a foglalkoztatási irányelveket „Nemzeti Akcióprogramjukban” (European Communities, 1999d:3). 2002-ben a foglalkoztatáspolitikát korábbi négy pillére helyett háromban összegezték a tennivalókat, amelyeket tíz irányelv konkretizál.

A Foglalkoztatási Stratégia fő célkitűzése a foglalkoztatás bővítése és a munkanélküliség csökkentése, amely a leghatékonyabb eszköz a társadalom tagjai esélyegyenlőségének megteremtésében, a szegénység és a társadalmi elidegenülés elleni küzdelemben. A hangsúlyok folyamatosan változnak. 1998-ban az esélyegyenlőségi követelmények célcsoportjaként az egészségkárosó-

¹ Amsterdami Egyezmény, 1997. július.

² 1997 novemberben.

dottak és rokkantak kerültek az intézkedések középpontjába. 1999-re erőteljesebben hangsúlyozták a nemek közötti esélyegyenlőség igényét, és javasolták a tagállamok számára, hogy akcióprogramjukban érvényesítsék azt a foglalkoztatáspolitikát minden területén. Hangsúlyt kapott a „családbarát” társadalompolitika, amely a gyermek és idősgondozás fejlesztését szorgalmazta. A nemek mellett kiszélesítették a foglalkoztatási esélyegyenlőség követelménye által érintettek körét, a „mindenki előtt nyitott munkaerőpiac” elvét fogalmazták meg (European Commission, 1998:8). Az adózási rendszer és a szociális kiadások olyan irányú fejlesztését tűzték ki célul, amely ösztönzi a munkát keresők elhelyezkedését és új szakma, új képzettség megszerzését. Az időskorúak foglalkoztatási esélyeinek javítása céljából a korai nyugdíjba vonulás rendszerének felülvizsgálatát javasolták (European Communities 1999c)³. A 2000-re elfogadott foglalkoztatási irányelveket egy „egészségesebb munkaerőpiac” célkitűzéseként interpretálták, „több és jobb munkahelyekkel mindazok számára, akik kereső munkát akarnak végezni” (European Communities, 1999d:3). 2003-ban átfogalmazták a foglalkoztatási stratégia alappilléreit.

a) *A foglalkoztatási esélyek („foglalkoztathatóság”) növelése* azoknak a feltételeknek a megteremtését célozza, amelyekkel a munkát keresők munkaerő-piaci pozíciói javíthatók. Megkülönböztetett hangsúlyt kap a fiatalok és a tartós munkanélküliek támogatása, ennek főbb eszközei az iskolarendszertől a munkahelyekre történő belépés könnyítése, az aktív munkaerő-piaci politikák előtérbe helyezése és hatékonyságának növelése, az együttműködés erősítése a szociális partnerekkel. Mindezek hátterében a foglalkoztatási esélyek javításának fő eszközeként a képzés áll, amely kiterjed az iskolarendszer-

ben tartózkodó fiatalokra, a már foglalkoztatottakra és a munkanélküliekre egyaránt.

– A *fiatalok* munkaerő-piaci integrációs esélyét a munkaerő-piaci szükségleteknek megfelelő és a változásokhoz igazodó szakképzéssel kívánják javítani.

– A *foglalkoztatottakat* ösztönző „élethosszig tartó”, „permanens” képzéssel a változó feltételekhez történő rugalmas alkalmazkodás feltételeit kívánják megteremteni, ezen keresztül a munkahely megtartásának esélyét kívánják növelni.

– A *munkanélküliek* képzési, át- és továbbképzési rendszerének fejlesztésével munkaerő-piaci versenyképességük fokozását, könnyebb munkaerő-piaci integrálódásuk segítségét célozzák meg (European Communities, 1999b:3-4).

b) *A vállalkozások fejlesztése* a gazdasági növekedés és a foglalkoztatás bővítése szempontjából is döntő jelentőségű. A vállalkozásbarát környezet megteremtése, a makrogazdasági feltételek bizonytalanságainak mérséklése a fejlesztés fontos eleme. Az adminisztratív terhek csökkentése, a szabályozás egyszerűsítése, a munkahelyteremtés segítése, ösztönzése, „foglalkoztatásbarát” adórendszer kialakítása, az önfoglalkoztatás feltételeinek javítása képezik a program gerincét. A vállalkozásfejlesztés területén is fontos szerepet szánnak a képzésnek. Javasolják, hogy a vállalkozási készségek oktatását minden szinten integrálják a képzési programokba. A folyamat kedvező alakításában nagy szerepet szánnak a szociális partnereknek is (European Communities, 1999a:4).

c) A *gazdálkodó szervezetek* versenyképességének, hatékonyságának javítása a *rugalmasság és az adaptációs készség fejlesztését* igényli, amely a munkaszervezetek korszerűsítését, a rugalmas munkaidőrendszerek kiszélesíté-

sét feltételezi. A rugalmas foglalkoztatási formák szélesebb körű elterjesztésével: a részmunkaidős foglalkoztatás, az időszakos munka és a távmunka kiterjesztésével számolnak a jövőben is. A vállalatok-intézmények adaptációs készségének fejlesztése az emberi erőforrás beruházások bővítését igényli, amely erről az oldalról növeli a szervezett oktatás és az önképzés szerepét. Az emberi erőforrás hangsúlyozott fejlesztése a szociális partnerek szerepét növeli, szoros együttműködést feltételez velük.

d) *A nők és férfiak közötti foglalkoztatási esélykülönbségek* csökkentése a program negyedik pillére. A nők hátrányos helyzete a gazdaságban és a társadalomban az Európai Unió tagállamaiban is tetten érhető. Mivel a nők foglalkoztatását családi körülményeik döntően meghatározzák, ezért az esélyegyenlőség megteremtése a munkaerőpiac keresleti és kínálati oldalán egyaránt sajátos feltételeket diktál. A munkaerő-piaci kereslet élénkítésére a gazdasági növekedés gyorsítását, a szolgáltató szféra fejlesztését, a rugalmas foglalkoztatási formák további terjesztését javasolják. A női munkaerő-kínálatot a foglalkoztatásukat segítő infrastruktúra fejlesztésével, a kereső munka és a háztartási-gyermekgondozási feladatok összehangolásának megteremtésével – elsősorban a gyermekintézményi hálózat fejlesztése útján –, a munkaerő-piaci reintegráció feltételeinek javításával kívánják segíteni (European Communities, 1999a:7). Az esélyegyenlőség megteremtését szolgálja a társadalmi nem főáram („Gender mainstreaming”) politika, amely azt az igényt fogalmazza meg, hogy a nemek esélyegyenlősége – a politikai döntéshozatali szervek politikai döntéseinek, akcióinak szerkesztésévé váljék⁴.

Bár a foglalkoztatási stratégia súlypontjai semmit nem változ-

³ Az Európai Unió 1999. évi foglalkoztatási irányelveit magyarul lásd Laky Teréz (1999): *A munkaerőpiac keresletét és kínálatát alakító folyamatok. Munkaügyi Kutatóintézet, A „Közösen a Jövő Munkahelyeiért” Alapítvány kiadványa. Budapest, április, 147-157. l.*

⁴ Részletebben lásd Koncz (1999).

tak, a 2003-ban és 2004-ben a foglalkoztatáspolitikát a lisszaboni irányelvekre építve, a prioritások (alappillérek) három csoportját különbözteti meg.

a) *A teljes foglalkoztatás megteremtése* továbbra is az elsődleges cél, amely a munkaerő-piaci részvétel növelését feltételezi a népesség minden korcsoportjában, aktív és megelőző intézkedéseket kíván meg a munkanélküliség és az inaktívvá válás mérséklése céljából⁵.

b) *A munka minőségének és termelékenységének javítása* szorosan összefügg a versenyző és tudásalapú gazdasággal, amelyben minden szereplő megtalálja a saját specifikus feladatait a hatékonyság növelése érdekében. A munka minőségét szélesen értelmezi e foglalkoztatási pillér – szá-

momra gyakran szakmailag megalapozatlan logika alapján. Magában foglalja a munkajellemzőket, a munkaerőpiac egészével szemben támasztott minőségi követelményeket. Tartalmazza a munka szűkebb értelemben vett minőségi jellemzőit, a munkakörellátáshoz szükséges ismereteket, a élethosszig tartó képzést, a karrierfejlesztést, a nemek szerinti egyenlőséget, az munkaegészséget és a munkabiztonságot (safety at work), a rugalmasság iránti igényt és állásbiztonságot (security), az álláshoz való hozzáférhetőséget, a munka- és magánélet egyensúlyát, a szociális párbeszéd szükségletét, a dolgozók bevonását, a sokszínűségben rejlő előnyök felhasználását, a diszkrimináció tilalmát.

c) *A társadalmi kohézió erősítése és a társadalomba való*

bevonás (inclusion) alapfeltétele a munkalehetőség biztosítása a társadalom tagjai részére mindenemű megkülönböztetés nélkül. A bevontak körének bővítése társadalmi- és egyéni felelősséget feltételez, a területi különbségek csökkentését igényli, szükségessé teszi a deprivált régiók bekapcsolását a társadalmi véráramba.

Mindhárom pillért horizontálisan metszi a prioritásként megfogalmazott társadalmi nem főáram és a szociális párbeszéd követelménye. Az esélyegyenlőség megvalósítását célzó főáram politikát a korábbi stratégia is hangsúlyozta, a szociális partnerek eddigieknél nagyobb beleszólási lehetősége és döntési tere a stratégiai prioritások új eleme.

(Folytatjuk, hivatkozások a II. rész végén.)

⁵ Az Európai Unió átlagában 2005-re 67%-os (nőkre 57%-os) foglalkoztatási szintet, 2010-re 70%-os (nőkre 60%-os), az idős népességre (55-64 éves népesség) 50%-os foglalkoztatási szint elérését tervezi.