

# AZ EURÓPAI SZOCIÁLIS PARTNEREK 2012-2014-ES MUNKAPROGRAMJA

## MEGKÖZELÍTÉSÜNK

Az Európai Unió eddigi történetének legsúlyosabb válságát éli. A 2008-ban kirobbant pénzügyi krízist követően mélyreható válság söpör végig számos európai államon. Az európai országok egyre nehezebben tudják előteremteni a szükséges forrásokat, és olyan gazdaságpolitikai intézkedéseket és reformokat kidolgozni, melyek a növekedés és a foglalkoztatás előmozdítása mellett az államháztartás és a szociális védelmi rendszerek fenntarthatóságát is biztosítják.

A következő években Európa óriási kihívásokkal néz szembe. A több mint 23,5 millió munkanélkülit számláló Európai Unióban az 1990-es évek eleje óta jelenleg a legmagasabb a munkanélküliségi arány. Az Európa 2020 stratégiában előirányzott 75%-os foglalkoztatási arány eléréséhez 17,6 millió új munkahely teremtésére van szükség.

Európa kizárólag hatékony makroökonómiai politikák bevezetése útján lesz képes sikerrel szembenézni a kihívásokkal. Ezzel egyidejűleg a prioritások között kell hogy szerepeljen a fenntartható növekedés előmozdítását célzó források biztosítása is.

Több és jobb munkahely teremtéséhez Európának mindenekelőtt jól működő munkaerőpiacokra és megfelelően képzett munkaerőre van szüksége. Olyan keretkörülményeket kell teremtenünk, melyek valamennyi munkavállaló számára biztosítják a szükséges foglalkoztatási lehetőségeket, és elősegítik a munkavállalók európai munkaerőpiacokon belüli integrációját, munkában tartását és fejlődését.

E rendkívüli körülmények persze az olyan szervezeteket is próbára teszik, mint a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP, az ESZSZ (és a EUROCADRES/CEC összekötő bizottság). Sikerünk főleg abban lesz lemérhető, hogy mennyire leszünk képesek a növekedést, a foglalkoztatást és a társadalmi kohéziót előmozdító megoldásokat kínálni az uniós munkaerőpiac problémáira.

## NON-OFFICIAL TRANSLATION

... Nemzeti, regionális és szektorszinten a szociális párbeszéd fontos szerepet játszik a gazdasági nehézségek, illetve a vállalkozások és a munkavállalók előtt álló kihívások leküzdésében. Éppen ezért meggyőződésünk, hogy az EU-n belül folytatott szociális párbeszéd e szinteket kiegészítve, és azokra építve képes az együttműködés szellemében megoldást találni a legkomolyabb problémákra.

Igyekszünk Európa foglalkoztatás és szociális ügyek terén megállapított hatáskörét figyelembe véve hozzájárulni a hatékony és megbízható uniós szociál- és foglalkoztatáspolitikák kidolgozásához. Az európai szociális partnerek aktív részvételükkel próbálják majd olyan irányba terelni a foglalkoztatással és a szociális ügyekkel kapcsolatban tervezett európai vitákat, hogy azok egyformán szolgálják a munkáltatók és a munkavállalók érdekeit és szükségleteit. Célkitűzéseink között szerepel továbbá egy a szükséges politikákkal és reformokkal kapcsolatos nemzeti szintű viták lebonyolítását segítő keret kialakítása. E tekintetben az EU és nemzeti szintű szociális napirendek közötti jobb koordináció minden bizonnyal megkönnyítheti az európaiak dolgát.

Az ESZSZ (és a EUROCADRES/CEC összekötő bizottság), a BUSINESSEUROPE, a CEEP és az UEAPME európai szociális partnerként számos tevékenységben vállal szerepet. A jelenlegi 2012-14-es munkaprogram napirendünk egyik fontos pillére, amely az EU-n belül tapasztalt esetleges jövőbeli változások függvényében a későbbiekben szükség szerint aktualizálható. Ezen túlmenően, a Bizottság jövőbeli javaslatai és kezdeményezései alapján továbbra is igyekszünk megtenni a szükséges intézkedéseket, két- és háromoldalú szinten egyaránt.

---

## **TEVÉKENYSÉGEINK**

A jelen munkaprogram a 2012-től 2014-ig terjedő, hároméves időszakot fedi le, tartalmát tekintve pedig mindenekelőtt az alábbi témákat és tevékenységeket foglalja magában:

### **1 Fiatalk foglalkoztatása**

A fiatalok körében jegyzett több mint 22%-os munkanélküliség sürgősen szükségessé teszi e jelenleg tapasztalt elfogadhatatlan helyzet orvoslását. Ennek megfelelően a jövőben prioritásaink között szerepel majd a fiatalok helyzetének értékelése. A foglalkoztatási arány növelése érdekében tett általános erőfeszítéseink keretében főleg az oktatás, a fiatalok elvárásai és a munkaerőpiac igényei közötti összefüggésekre összpontosítunk majd, figyelembe véve a fiatalok munkaerőpiacra jutását.

Cselekvési keret kontextusában konkrét javaslatokat teszünk majd a tagállamoknak és az EU intézményeknek egyaránt. E téren végzett munkánk a foglalkoztatás-elemzéshez (ld. alább, 2. pont) is adatokkal szolgál majd. Igyekszünk emellett a G20 fiatalok foglalkoztatásával kapcsolatos napirendjéhez is hozzájárulni.

### **2 Mélyreható foglalkoztatás-elemzés**

2007-ben végzett közös elemzésünkre és a kölcsönösen megállapított tényekre/adatokra építve elemzés keretében vizsgáljuk majd meg az európai munkaerőpiac működését. Ez az elemzés a válságból eredő rövidtávú kihívások mellett a strukturális kérdésekre is kiterjed majd. Szeretnénk magyarázatot találni arra, hogy – elsősorban a foglalkoztatás és a készségek terén – bizonyos nemzeti politikáknak miért sikerült más politikákkal összehasonlítva jóval hatékonyabban leküzdeni a válság következményeit. Erre alapozva igyekszünk majd levonni a megfelelő következtetéseket, és – az európai és nemzeti szociális partnerek támogatására számítva – konkrét javaslatokat tenni a tagállamoknak és az EU-intézményeknek.

### **3 A nemek közötti egyenlőség**

A szociális partnerek egyetértenek abban, hogy további intézkedésekre van szükség a férfiak és a nők között továbbra is fennálló egyenlőtlenségek - köztük a nemek közötti bérszakadék – megszüntetéséhez. E cél elérése érdekében a szociális partnerek folytatják a nemek közötti egyenlőségre vonatkozóan 2005-ben kidolgozott – és továbbra is érvényes és fontos – cselekvési keret négy prioritásával kapcsolatos intézkedések terén végzett munkát. E téren mindenekelőtt a cselekvési keret végrehajtása során vállalati szinten meghatározott sikeres tapasztalatokra, köztük például az intézkedések kidolgozását segítő eszköztárra építenek majd.

### **4 Oktatás és egész életen át tartó tanulás**

A készségek folyamatos fejlesztése és a képesítések megszerzése a munkáltatók, a munkavállalók és a hatóságok közös érdeke és felelőssége. A vállalatok szempontjából a megfelelően képzett munkaerő elérhetősége és fejlesztése az innováció és a versenyképesség egyik alapfeltétele. A munkavállalók szempontjából pedig a vonatkozó ismeretek, készségek és képességek megszerzése, és munkában töltött életük során történő folyamatos frissítése és fejlesztése jelenti a legbiztosabb garanciát arra, hogy munkát találjanak, illetve hogy sikerüljön megőrizni a munkahelyüket.

NON-OFFICIAL TRANSLATION

**Az európai szociális partnerek 2012-2014-es munkaprogramja**

Az európai szociális partnerek 2002-ben a szakmai képességek és képesítések egész életen át tartó fejlesztésére vonatkozó cselekvési keretet hagytak jóvá. Ez a cselekvési keret az abban megfogalmazott négy prioritást illetően a jelenlegi helyzetre is érvényes marad. 2002 óta azonban két új kérdés is felmerült: 1) A „zöldebb” gazdaságok készségigényei; 2) az idősebb munkavállalók készségeinek fejlesztése a hosszabb munkában töltött élet kontextusában. A korábban megfogalmazott négy prioritásban foglaltakat alapul véve e két kérdésben is igyekszünk majd megtenni a szükséges intézkedéseket.

## **5 Mobilitás és gazdasági migráció**

A 2009-2010-es munkaprogramban foglalt korábbi megállapodásunknak megfelelően igyekszünk közösen megoldást keresni a mobilitás és a gazdasági migráció terén felmerülő problémákra, és elősegíteni a migráns munkavállalók munkaerőpiaci és munkahelyi integrációját, és ily módon meghatározni a lehetséges közös intézkedéseket.

## **6 A szociális párbeszéd eszközeinek jobb és hatékonyabb alkalmazása**

A „szociális párbeszéd eredményeire és kihívásaira” vonatkozóan 2011-ben végzett közös felmérés adatai szerint a nemzeti szociális partnerek többsége pozitív véleménnyel van az autonóm keretmegállapodások végrehajtásával kapcsolatban korábban elért eredményekről. Az európai szociális partnerek kénytelenek voltak viszont elismerni, hogy a szociális párbeszéd eszközeinek hatékonysága és/vagy alkalmazása – főleg egyes országokban – javításra szorul. A 2006/2008-as és a 2009/2010-es munkaprogramban foglaltaknak megfelelően, és a korábbi végrehajtási folyamatok során szerzett tapasztalatokra valamint a kérdéssel kapcsolatban 2012-ben tartott szemináriumok megállapításaira építve igyekszünk majd Európa egészére kiterjedően közösen biztosítani az uniós szociális párbeszéd eszközeinek nagyobb hatékonyságát és/vagy jobb alkalmazását.

## **7 A szociális partner szervezetek kapacitása**

Ahhoz, hogy a szociális párbeszéd pozitív eredményre vezethessen, erős szociális partner szervezetekre van szükség. Korábban már sikeres projekt keretében igyekeztünk elősegíteni a közép- és kelet-európai szociális partnerek munkáját. Néhány tagállamban azonban további erőfeszítésekre van szükség. Kértük, és javaslatokat teszünk majd arra vonatkozóan, hogy hogyan optimalizálható az Európai Szociális Alap e téren tett hozzájárulása. Mindemellett mérlegeljük majd a közös intézkedések lehetőségét a Földközi-tenger déli partján fekvő országokban – ezen belül is elsősorban az „arab tavasz” idején nemrégiben kormányváltáson átesett államokban – tevékeny szociális partnerek kapacitásépítésének elősegítése érdekében.

## **8 Gazdasági és társadalmi kormányzás az EU-ban**

Az EU gazdasági kormányzása a szociális partnerek hatáskörét is érinti, különös tekintettel az olyan témákra, mint a fizetések, a nyugdíjak és a munkaerőköltségek, melyek központi helyet foglalnak el a tagállamok ipari kapcsolatrendszerén belül. E megfontolásból a szociális párbeszéd kérdését mérlegelő bizottság létrehozása mellett döntöttünk, melynek feladata elsősorban az lesz, hogy közös nézetet fogalmazzon meg arra vonatkozóan, hogy az európai gazdasági kormányzásról jelenleg folyó vita EU és nemzeti szinten milyen következményekkel lesz a szociális párbeszédre, illetve hogy esetleges javaslatokat dolgozzon ki az egyes szintekre vonatkozóan.

\*\*\*\*\*