

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye: A szociális partnerek szerepe a fiatalok munkaerő-piaci helyzetének javításában (feltáró vélemény)

(2008/C 204/20)

2007. szeptember 19-én a jövőbeli szlovén elnökség felkérte az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságot, hogy alkosson véleményt a következő tárgyban:

A szociális partnerek szerepe a fiatalok munkaerő-piaci helyzetének javításában

A bizottsági munka előkészítésével megbízott „Foglalkoztatás- és szociálpolitika, uniós polgárság” szekció 2008. február 21-én elfogadta véleményét. Az előadó Mário SOARES, a társelőadó Eve PÅÄRENDSON volt.

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2008. március 12–13-án tartott 443. plenáris ülésén (a március 12-i ülésnapon) 119 szavazattal 1 ellenében, 2 tartózkodás mellett elfogadta az alábbi véleményt.

1. Az EGSZB javaslatainak lényegi tartalma

1.1 Az EGSZB örömmel fogadja, hogy a szlovén elnökség (2008 első féléve) prioritásként kívánja kezelni a fiatalok integrálását a munka világába, ez ugyanis jelenleg az Európai Unió előtt álló kihívások egyik legnagyobbika.

1.2 Ez a prioritás pontosan tükrözi a felülvizsgált lisszaboni stratégia növekedési és foglalkoztatási célkitűzéseit, amelyek megvalósítása a Foglalkoztatáspolitikai iránymutatások átdolgozásával immár a második szakaszába lépett. A lisszaboni stratégia – azáltal, hogy a teljes foglalkoztatást tűzte ki egyik céljává – jó példát adott arra, hogy a gazdasági és üzleti versenyképesség nem összeegyeztethetetlen az emberek jólétével, a munkával kapcsolatban érzett elégedettséggel, valamint a színvonalas foglalkoztatás és a tisztességes munkakörülmények biztosításával. A tagállamok nemzeti reformterveinek ezért módszereiben és átfogóbb módon kellene kezelnie a fiatalok munkanélküliségének okait, figyelembe véve az Európai Ifjúsági Paktumot is.

1.3 Az EGSZB egyetért az Európai Bizottságnak azzal a véleményével, hogy annak, hogy tartható legyen Európában a növekedés és a jólét, a társadalmi kohézió és a fenntartható fejlődés támogatása mellett az is alapfeltétele, hogy minden fiatal jelentős mértékben hozzájáruljon ehhez a projekthez, és maradéktalanul részt vegyen benne. A fiataloknak megfelelő körülményeket kell biztosítani az aktív polgári szerepvállalásra. Ez annál is fontosabb, mivel a fiatalok száma a népesség egészéhez viszonyítva egyre csökken.

1.4 A fiatalok helyzete ma több szempontból is válságosnak mondható, ám a legnagyobb veszély a munkaerő-piaci integrálódásukat fenyegeti, ugyanis Európában a statisztikák szerint a 15 és 24 év közötti fiatalok között ⁽¹⁾ 2,4-szer annyi a munkanélküli, mint a 25 és 54 év közötti korcsoportban, bár a 2007. évi adatok némi javulást mutatnak.

1.5 Az EGSZB úgy véli, hogy a munka nem csupán a társadalom szociális és gazdasági fejlődéséhez elengedhetetlen termelési tényező, hanem ma már az ember méltóságának és értékének egyik forrása is, és lehetőséget kínál a szocializálódásra.

⁽¹⁾ Érdemes megemlíteni, hogy egyes tagállamokban a fiatalok foglalkoztatásának alsó korhatára 15 év.

1.6 A XXI. században a foglalkoztatás kulcsát a munkával töltött életszakasz során való tanulás és alkalmazkodás képessége jelenti. Az EGSZB két fő megoldást lát a fiatalok munkaerő-piaci helyzetének javítására: a fiatalok számára több és jobb minőségű oktatási lehetőséget, valamint a tanulmányok befejezése és a ténylegesen munkával töltött életszakasz megkezdése közötti átmenet zökkenőmentesebbé tételét.

1.7 Az EGSZB teljes mértékben tisztában van a feladat nehézségével, ezért azt ajánlja, hogy a társadalom egésze fogjon össze a cél érdekében. Ez annál is fontosabb, mivel leginkább a legifjabb nemzedéket sújthatják a hanyatló piaci trend következményei.

1.8 A 15 és 24 év közötti fiatalok korcsoportjában ugyanis nemcsak hogy több mint kétszer annyi a munkanélküli, mint a munkaképes felnőttek között, de még a munkahelyeik biztonsága is a legrosszabb: ez a bizonytalanság egyes országokban a fiatalok több mint 60 %-át érinti, és ennek messzemenő következményei vannak a fiatalok függetlenné válására, a családalapítási lehetőségeikre, a gyermekvállalási döntéseikre, illetve a társadalombiztosítási rendszerek növekedésére és finanszírozására nézve.

1.9 A szociális partnerek a munkaerőpiac fő szereplőiként – már amennyire átlátják ennek működését és igényeit – igen fontos szerepet játszanak az olyan megközelítések kidolgozásában, amelyek elősegítik a fiatalok beilleszkedését a munka világába. Az EGSZB szerint azonban érdemes újfent hangsúlyozni, hogy az oktatás és a szakképzés ugyanolyan alapvető szerepet tölt be abban, hogy a fiatalokat – sokféleségüket sem tévesztve szem elől – felruházza azokkal a készségekkel és kompetenciákkal, amelyekre szüntelen változó világunkban szükségük van a boldoguláshoz.

1.10 Ezenkívül ahhoz, hogy a szociális partnerek fel tudjanak lépni a fiatalok hatékonyabb munkaerő-piaci integrálásáért, a nemzeti, regionális és helyi önkormányzatok, valamint a civil társadalom különböző szereplőinek együttműködésére van szükség – különös tekintettel az ifjúsági szervezetek, illetve az egyetemek kutatási és tudományos központként betöltött szerepére. A családok és a fiatalok tágabb körű szociális kapcsolatairól a családok által nyújtott aktív támogatás szintén elengedhetetlen.

1.11 Nem feledkezve meg az európai szociális partnerek által közösen készített *A kompetenciák és képzettségek egész életen át tartó fejlődését szolgáló intézkedések kerete* ⁽²⁾ című dokumentumról, illetve a munkaerőpiacok előtt álló legnagyobb kihívásokról szóló közelmúltbeli jelentésekről, amelyek növelik az Európai Bizottságnak a munkaerőpiacok alkalmazkodóképesebbé és befogadóbbá tételére irányuló erőfeszítéseit, az EGSZB számos konkrét célkitűzést és cselekvési területet fogalmazott meg, ahol a szociális partnereknek meghatározóbb szerepet kellene szánni.

1.12 A szociális partnerek által elfogadott intézkedéseket a következő kulcsfontosságú célkitűzésekre kellene alapozni:

- a nemzeti kormányok meggyőzése arról, hogy hajtsanak végre megfelelő reformokat, és vezessenek be tagállami szintű politikákat a fiatalok munkaerő-piaci helyzetének javítása érdekében;
- minden lehetőség – különösen az európai strukturális alapok által finanszírozott programok ⁽³⁾ – felhasználása annak érdekében, hogy minden fiatalnak stabil, minőségi és megfelelően megfizetett foglalkoztatás révén, új és korszerűbb foglalkoztatási formákat és munkaidő-kezelési módszereket, valamint új foglalkoztatásbiztonsági formákat is bevetve, lehetősége nyíljon a személyes kiteljesedésre, és ezáltal elérhető legyen a zökkenőmentesebb átmenet, a nagyobb mobilitás, illetve a munka és a magánélet közötti egyensúly;
- a tanulmányok befejezése és a ténylegesen munkával töltött életszakasz megkezdése közötti átmeneti időszak lerövidítése, és ez alatt az átmeneti időszak alatt a fiatalok számára az első foglalkoztatási lehetőség biztosítása, ami a biztos jövő ígérését is magában hordozza;
- segítségnyújtás a fiatalok számára, hogy építő módon tölthessék el az inaktív időszakokat, amikor éppen nincs munkahelyük, vagy első munkahelyüket keresik;
- a fiatalok legsérülékenyebb csoportjai (társadalmi problémákkal küzdő vagy fogyatékossgal élő fiatalok, korai iskolaelhagyók, fiatal bevándorlók stb.) beilleszkedésének támogatása;
- annak biztosítása, hogy a munka összeegyeztethető legyen a magán- és a családi élettel;
- a rugalmasság és a biztonság közötti megfelelő egyensúly megteremtése, megkülönböztetve azokat a munkavállalókat, akik maguk választhatják a rugalmasságot, mivel megvan a biztonságuk, és azokat, akik a rugalmasság kárvallottjai, mivel számukra nincs meg ez a biztonság;
- jobb együttműködés biztosítása a vállalkozások, a középiskolák és az egyetemek között;
- a vállalkozó szellem, a kreativitás és az innováció ösztönzése, valamint segítségnyújtás a fiataloknak, hogy megérthessék, hogy saját felelősségük folytatni a tanulást; ebben az összefü-

gésben a közszférának fel kell vállalnia a felelősség rá eső részét abban, hogy működő kapcsolatot biztosítson az oktatási rendszer és a munkaerőpiac között;

- a szakmai gyakorlatok vonzóbbá tétele és minőségük javítása;
- a fiatalabb korcsoportok hosszú távú munkanélküliségének elkerülését célzó intézkedések előmozdítása;
- a fiatalok tájékoztatása gazdasági és szociális jogairól, továbbá az egyenlőség és a megkülönböztetésmentesség tiszteletben tartása és érvényre juttatása.

1.13 A számos különböző cselekvési terület hét fő csoportba sorolható:

- **Oktatás:** törekvés nemzeti, regionális és helyi szinten arra, hogy az iskolák és a tanárok tisztában legyenek azzal, mennyire fontos szorosabb kapcsolatokat kialakítani a munka világával; a cégek és a szakszervezetek megnyitása az iskolák felé, valamint ennek a célnak a támogatása és szerepeltetése iskolai kezdeményezésekben; illetve partneri együttműködések kialakítása iskolákkal, hogy a fiatalok tanulási tapasztalatokat szerezhessenek cégeknél.
- **Szakképzés:** részvétel a szakképzési sémák tervezésében és szervezésében, a személyes fejlődés és a szociális készségek megszerzésének ösztönzése, a vállalkozói szellem növelését célzó programok kidolgozása, a szükséges készségekre és képességekre vonatkozó piaci igények felbecslését elősegítő képzési intézkedések népszerűsítése és támogatása, valamint a fiatalok tájékoztatása a technikai jellegű foglalkozásokról és az azokban rejlő munkaerő-piaci lehetőségekről.
- **Szakmai gyakorlatok:** szakmai gyakorlatok felkínálása az iskolai tanterv részeként, a munkafeltételekről és a fizetésről szóló etikai kódexek kidolgozása a vállalkozások közötti versengés megelőzése érdekében, továbbá a fiataloknak a szakmai gyakorlat során való mentori támogatásával kapcsolatos fogalmi keret és az idevonatkozó bevált gyakorlatok meghatározása.
- **Kollektív tárgyalások:** a fiatalok mint teljes értékű polgárok jogainak beépítése a konzultációba és a szociális párbeszédbe, illetve olyan munkahelyi gyakorlatok egyeztetése, amelyek a munkába állásig tartó átmeneti időszak során biztos jövőt ígérnek nekik, és így megkönnyítik számukra tanulmányaik folytatását, illetve befejezését.
- **A harmadik szektorban végzett tevékenységek:** ifjúsági szervezetekkel folytatott közös munka, a fiatalok és a munka világa közötti kapcsolatteremtést segítő hálózatok támogatása és népszerűsítése, valamint a harmadik szektorbeli megközelítés ösztönzése a fiatal vállalkozók és dolgozók között az őket képviselő szervezetben, elismerve a nem formális oktatás során szerzett képességeiket és készségeiket is.

⁽²⁾ Lásd: http://www.etuc.org/IMG/pdf/Fram_of_actions_LLL_evaluation_report_FINAL_2006.pdf (csak angol nyelven). Lásd még az ezen a téren folyó európai szociális párbeszédrel kapcsolatban: http://ec.europa.eu/employment_social/dsw/dspMain.do?lang=en.

⁽³⁾ Lásd: http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs/lf_070227_donnelly.pps, valamint http://ec.europa.eu/employment_social/esf/fields/education_en.htm. Hamarosan egy széles területet átfogó információs dokumentum is olvasható lesz az alábbi címen: http://ec.europa.eu/employment_social/esf/fields/partnership_en.htm.

- **Bevált gyakorlatok:** a bevált gyakorlatok cseréjének támogatása, különösen olyan hálózatok létrehozása révén, amelyek lehetővé teszik a cégek, egyetemek, illetve munkáltatói szövetségek és szakszervezetek által végzett projektekkel kapcsolatos bevált gyakorlatok, tapasztalatok és információk megosztását.
- **Mobilitás** (Az Európai Unió és vállalkozásokon belül egyaránt): idegen nyelvek tanulásának ösztönzése ⁽⁴⁾, szakmai tapasztalatcsere lehetővé tétele a munkavállalói jogok garantálásából kiindulva. A szociális partnereknek különös figyelmet kell fordítaniuk a határokon átnyúló együttműködésre, amelyben a fiatalok mobilitása játssza a legjelentősebb szerepet.

1.14 Az EGSZB – mint a szervezett civil társadalmat képviselő európai intézmény – hatáskörénél fogva konferencia megszervezését javasolja, amelyen vállalatok, szakszervezetek, iskolák és fiatalok érdekeit képviselő civil szervezetek képviselői vennének részt, hogy elősegítsék a legjobb gyakorlatok cseréjét a fiatalok munkaerő-piaci integrációjának javítása érdekében.

2. A jelenlegi helyzet

2.1 A fiatalok jelenlegi munkaerő-piaci helyzetét tekintve az EGSZB örömmel fogadja, hogy a Tanács szlovén elnöksége feltáró vélemény alkotására kérte fel a következő tárgyban: *A szociális partnerek szerepe a fiatalok munkaerő-piaci helyzetének javításában.*

2.2 A fiatalok munkanélkülisége és általánosabb értelemben véve a társadalomba való beilleszkedésük világméretű probléma. ⁽⁵⁾

2.3 Az iparosodott társadalmakban úgyszintén globálisan megfigyelhető a népesség előregedése, amely jellemzően károsan hat a stabilitásra, a versenyképességre és a gazdasági növekedésre. Ez egyre nagyobb költségeket ró az egészségügyi és nyugdíjrendszerekre ⁽⁶⁾, míg azok az emberek, akik ezeket a járulékokat fizetik, egyre kevesebben vannak ⁽⁷⁾. Olyan intézkedések megvalósítására van tehát szükség, amelyek nem csupán a

⁽⁴⁾ E tekintetben lásd az EGSZB *Új keretstratégia a többnyelvűség ösztönzésére* című véleményét (CESE 1372/2006), előadó: An Le NOUAIL MARIÈRE.

(<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:324:0068:0073:HU:PDF>)

⁽⁵⁾ Ha Európát más iparosodott országokkal, például az Amerikai Egyesült Államokkal, Kanadával vagy Japánnal vetjük össze, azt tapasztaljuk, hogy míg nálunk 2006-ban a 15 és 24 év közöttiek foglalkoztatottsági aránya 35,9 %-on állt, addig ugyanez az USA-ban 54,2 %, Kanadában 58,7 %, Japánban pedig 41,4 % volt.

⁽⁶⁾ A társadalombiztosítási rendszerek finanszírozása különlegesen nagy kihívást jelent majd az elkövetkező 25 évben, amikor is az EU munkaerőpiacát 20 millióan hagyják el.

⁽⁷⁾ Európában a munkaképes korú emberek 2004-ben négyszer annyian voltak, mint a nyugdíjas korúak, ám ez az arány hamarosan már csak feleekkora lesz. 2015-től kezdődően a munkaképes lakosság fogyása akadályt képez majd az Unió potenciális gazdasági növekedése előtt, amelynek jelenlegi mértéke az euróövezetben 2,6 %, az EU–27 egészében pedig 2,9 %. Ez a mérték 2040-re várhatóan mindössze 1,25 %-ra esik vissza. Ennek hatása az új tagállamokban még ennél is jobban lesz érezhető.

népesség „aktív öregedését” támogatják, de kiváltképp ösztönzik a fiatalok munkavállalását és támogatják a nemzedékek megújulását, melyben a fiatalok jelenleg nem vesznek részt, mert féltik munkahelyük biztonságát. Ehhez az európai, a nemzeti, a regionális és a helyi szint összefogására van szükség, amelybe be kell vonni a közszférát és a szociális partnereket is, hogy a fiatalok kérdése központi helyre kerüljön a gazdasági, a szociális, az oktatási és a demográfiai politikákban.

2.4 Igaz, hogy 2005 és 2007 között 7 millió új munkahely jött létre az EU-ban, ám a „lisszaboni ciklus” a fiatalok munkanélküliségének mértékét nem tudta csökkenteni. Az Európai Bizottság adatai alapján a 15 és 24 év közötti fiatalok között 2006-ban átlagosan 17,4 % volt a munkanélküliség aránya. Ez azt jelenti, hogy mintegy 4,7 millió fiatalnak nem volt stabil a szociális, illetve foglalkoztatási helyzete. Egyes országokban a fiatalok munkanélküliségi aránya meghaladta a 25 %-ot ⁽⁸⁾. A legutóbbi (2007. őszi) negyedéves uniós munkaerő-piaci szemle alapján 2007 harmadik negyedévében a fiatalok munkanélküliségi aránya 15,2 %-ra esett vissza, de még mindig kétszer akkora, mint az általános munkanélküliségi ráta.

2.5 Továbbá a fent említett 4,7 millió fiatal uniós munkanélküli esetében általában kicsi a valószínűsége, hogy a munka nélküli időszak első hat hónapjában új munkahelyet találnak, ami pedig világosan mutatja, hogy hiába fogadták el 2005-ben az Európai Ifjúsági Paktumot, a lisszaboni stratégiának mindaddig nem sikerült javítania a fiatalok munkaerő-piaci helyzetét. Ezért egyre fontosabb az Európai Ifjúsági Paktum hatékonyabb átültetése a gyakorlatba.

2.6 A fiatalok foglalkoztatási és munkanélküliségi görbéi azonban tagállamonként eltérőek. ⁽⁹⁾ Hollandiában, Írországban és Dániában, ahol a fiatalok munkanélküliségének aránya kevesebb mint 10 %, sikerült ezt az arányt csökkenteni, a helyzet azonban gyökeresen más az olyan országokban, mint Franciaország, Olaszország, Spanyolország, Görögország, Belgium, Lengyelország, Szlovákia, sőt, Svédország, ahol az arány továbbra is 20 % körüli ⁽¹⁰⁾.

2.7 Igen valószínű, hogy a fiatal felnőttek munkanélkülisége hosszú távú munkanélküliségbe vagy akár inaktivitásba torkollik (a hosszú távú munkanélküliségi esetek kb. egyharmadában) ⁽¹¹⁾. A nők helyzete ezen a téren még ennél is rosszabb, és a kor előrehaladtával a probléma még szembetűnőbbé válik.

2.7.1 Nem meglepő, hogy azok a fiatalok, akik korán otthagyták az iskolát (minden hatodik), illetve nem fejezték be középfokú tanulmányaikat (a 25 és 29 év közötti fiatal felnőttek

⁽⁸⁾ Eurostat-tanulmány az európai munkaerő-állományról. *„Employment in Europe [A foglalkoztatás Európában] 2007”*, Európai Bizottság.

⁽⁹⁾ Az EGSZB tisztában van vele, hogy a fiatalok munkanélküliségi aránya önmagában nem ad teljes képet a fiatalok munkaerő-piaci helyzetéről. Az ezzel kapcsolatos elemzéseknek a fiatalok közötti munkanélküliségi arányt is vizsgálnia kell, valamint össze kell vetnie a fiatalok munkanélküliségi arányát egy adott országban a teljes munkanélküliségi aránnyal. A 2.6. pontban felsorolt adatok csak példajellegűek. A probléma teljes körű kifejtése pl. az *Employment in Europe [A foglalkoztatás Európában] 2007* című jelentésben olvasható.

⁽¹⁰⁾ *Economic Outlook [Gazdasági kitekintés]*, 2007. ősz. BUSINESSEUROPE, 14. oldal.

⁽¹¹⁾ Eurostat-tanulmány az európai munkaerő-állományról. *„Employment in Europe [A foglalkoztatás Európában] 2007”*, Európai Bizottság.

közül minden negyedik ⁽¹²⁾), nehezebben találnak munkát, mint a magasán képzett társaik.

2.7.2 Ami azonban meglepő, az az, hogy magasán képzett és nagy gyakorlattal rendelkező fiatalok is csak nagy nehézségek árán találnak munkát. Egyes tagállamokban a munkanélküliségi arány a legmagasabb fokú iskolai végzettségűek között magasabb, mint az alap- vagy középfokú végzettségűek között ⁽¹³⁾. Az a helyzet, hogy a korábbi nemzedékekhez képest magasabb oktatási szint manapság nagyobb nehézséget jelent a munkaerőpiacra való belépéskor. Érdemes kiemelni, hogy bár a végzettség értékes fegyver a munkanélküliség elleni küzdelemben, manapság semmit sem garantál.

2.7.3 Sok fiatal olyan munkahelyen dolgozik, amely nem felel meg a képzettségének (a tagállamokban a szakterületükön kívül dolgozó 35 év alatti fiatal munkavállalók aránya 29 és 47 % között mozog). Minél alacsonyabb végzettségű valaki, annál aggasztóbb a helyzet.

2.8 Ez az állapot továbbá arra készítet számos fiatalat, hogy más országokban próbáljon szerencsét, ahol jobb munkakörülményeket, akár négyszeres-ötszörös fizetést, vonzóbb szakmai előmenetelt, illetve a személyes kiteljesedésre jobb lehetőségeket kínálnak. ⁽¹⁴⁾

2.9 Azok közül a fiatalok közül, akik pedig találnak munkát, sokak helyzete rendkívül bizonytalan, mivel nem garantált a munkahely biztonsága. A 15 és 24 év ⁽¹⁵⁾ közötti fiatalok 41 %-a rövid távú szerződéssel dolgozik, és ez az arány egyes országokban a 60 %-ot is meghaladja ⁽¹⁶⁾. Ez gyakran a fiatalok tudatos döntésére vezethető vissza, akik rövid távú állást keresnek, de igen sokan vannak (minden negyedik fiatal), akik saját akaraton kívül kerülnek ebbe a helyzetbe ⁽¹⁷⁾.

2.10 A fiatal munkavállalók csoportja szenved el továbbá a munkával kapcsolatos balesetek és sérülések legnagyobb hányadát, ⁽¹⁸⁾ ezért a fiatal munkavállalók helyzetének megítélésakor figyelembe kell venni a munkahelyi egészségügyi és biztonsági feltételeket.

2.11 A munkanélküliség leginkább a fiatal nőket sújtja ⁽¹⁹⁾, akik esetében nagyobb a valószínűsége, hogy rossz minőségű, bizonytalan, rosszul fizetett munkahellyel rendelkeznek, annak

⁽¹²⁾ Lásd: Az oktatásban, a foglalkoztatásban és a társadalomban a fiatalok teljes körű részvételének elősegítése – COM(2007) 498 végleges.

⁽¹³⁾ Az oktatásban, a foglalkoztatásban és a társadalomban a fiatalok teljes körű részvételének elősegítése című európai bizottsági közleményhez mellékelte európai bizottsági munkadokumentum (SEC(2007) 1093).

⁽¹⁴⁾ Példaképpen érdemes megemlíteni, hogy mintegy 400 000 tudományos és technológiai téren képzett európai polgár él az Egyesült Államokban, továbbá az USA 1,45 millió doktori fokozattal rendelkező lakosának közel 10 %-a az EU-ban szerezte diplomáját.

⁽¹⁵⁾ Érdemes megemlíteni, hogy egyes tagállamokban a fiatalok foglalkoztatásának alsó korhatára 15 év.

⁽¹⁶⁾ Eurostat-tanulmány az európai munkaerő-állományról.

⁽¹⁷⁾ Ugyanott.

⁽¹⁸⁾ Lásd az EGSZB véleménytervezetét A munkahelyi egészségvédelemről és biztonságról (SOC/258 – előadó: CSER Ágnes).

⁽¹⁹⁾ A nők foglalkoztatási aránya 15 %-kal alacsonyabb, mint a férfiaké.

ellenére, hogy általában magasabban képzettek, mint a fiatal férfiak. A nőknek – különösen a szülőképes korúaknak – a nemük miatt megkülönböztetéssel is szembe kell nézniük. Az EU-ban a fiatal (30 éves kor alatti) nők átlagosan 6 %-kal kevesebbet keresnek, mint a fiatal férfiak. ⁽²⁰⁾

2.12 A fiatalok sajnos még mindig túl gyakran válnak alacsony jövedelműek miatt a kirekesztés vagy a szegénység áldozataivá (a fiatalok 40 %-a az alacsony fizetésűek közé sorolható) ⁽²¹⁾.

2.13 Manapság számos fiatal kerül olyan helyzetbe, amely társadalmi beilleszkedésük, különösen személyes és szociális függetlenségük szempontjából visszalépést jelent. Ezeket a helyzeteket a következőképpen összegezhethetjük:

- egyre nagyobb anyagi függőség a családtól, illetve az államtól;
- egyre hosszabb időtartamú együttélés a szülőkkel, vagy félmelegoldások kialakulása (a szülői otthon mint másodlagos lakóhely használata, a szülői ház elhagyása után újból visszatérés, illetve a családtól külön lakva szoros kapcsolatok fenntartása a szülőkkel);
- a fiatalok egyre idősebb korban alapítanak saját családot (összeházasodás, együttélés, gyermekvállalás elhatározása stb.);
- a tehetetlenség okozta stressz nyilvánvaló fokozódása és a frusztráció (amelyet az egyre növekvő öngyilkossági és kábítószer-fogyasztási arány is jól mutat).

3. A munka mint a személyes és a közösségi méltóság egyik tényezője

3.1 A munka mellett, hogy általában véve a társadalom gazdasági fejlődésének kulcsfontosságú eleme, az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatára visszavezethető szempontokat is felvet. A fiataloknak a foglalkoztatáshoz és a biztos munkahelyhez való jogát ezért egyetemes jogként kell elismerni és olyan eszköznek, amely mint egyéneknek biztosítja a jövőjüket.

3.2 Ezért szükség van a munka társadalomban betöltött központi jelentőségének (újbolí) megerősítésére, illetve jelenlegi összetevői közül a következők elemzésére:

- tisztességes munka mint a mindenkori megélhetés forrása és a nemzedékek közötti szolidaritás egyik nézőpontja
- a munka mint egyetemes jog, olyan dimenzió, amelyben az emberi méltóság és érték kifejezhető

⁽²⁰⁾ Lásd az EGSZB készülő véleményét A nemek közötti bérszakadék címmel (SOC/284).

⁽²¹⁾ Az oktatásban, a foglalkoztatásban és a társadalomban a fiatalok teljes körű részvételének elősegítése című európai bizottsági közleményhez mellékelte európai bizottsági munkadokumentum (SEC(2007) 1093).

- a munka mint a termelés egyik eleme
- a munka mint tevékeny polgári szerepvállalás és társadalmilag hasznos tevékenység
- a munka mint a szocializáció alapvető eleme
- a munka mint az emberek képzettségének és kreativitásának megjelenítése
- a munka mint a fogyasztói tevékenységhez és a különféle életstílusokhoz való hozzáférés feltétele
- a munka mint olyan emberi tevékenység, amely alkalmazkodni képes és amelyet értékelnek egy olyan társadalomban, amelytől egyre nagyobb mértékben várják el, hogy vigyázzon a környezetre és az ökológiai értékekre
- a munka mint az önfelfedezés, a személyes fejlődés és a személyes kiteljesedés fóruma.

3.3 Napjainkban a foglalkoztatás olyan új formáival találkozunk, amelyek a munka világában bekövetkezett alapvető változások következményei, és amelyek nem feltétlenül veszik figyelembe a fontos társadalmi szempontokat, illetve nyújtják a kívánt jogi garanciákat.

3.4 A fiatalok munkahelyi bizonytalansága, – amelyet szabályozatlan munkamódszerek és munkaórák tetéznék – megnehezíti a munka, a magán- és a családi élet közti egyensúly megtalálását. A fiatal nőket ez különösen hátrányosan érinti, mivel gyakran sikeres karrierjükön kénytelenek lemondani. Különösen a fiatal szülők véleményét kellene kikérni a kisgyermekkor támogatására szolgáló infrastruktúra kialakításakor.

3.5 A fiatalok jelentős mértékben hozzájárulhatnak egy összetartóbb és demokratikusabb tudásalapú társadalom kialakításához. Ehhez azonban a közeljövőn túlmutató kilátásokra van szükségük, amelyek a személyes, a családi és a kollektív biztonságban gyökereznek.

4. Oktatás és képzés: a munkaerő-piaci és a sikeres társadalmi integráció, valamint a társadalmi részvétel alapvető elemei

4.1 Az EGSZB a *Foglalkoztatás a kiemelt népességcsoportokban* (22) című véleményében megerősítette az oktatás és képzés jelentőségét, különös tekintettel az alábbiakra:

- „magas szintű képesítések biztosítása az elsődleges képzéstől a szakmai képzésig és szakmai továbbképzésig annak érdekében, hogy az érintettek minél problémamentesebben

léphessenek a munkaerőpiacra, és folyamatosan ott is maradhassanak, ennek során nemcsak az államnak, hanem a gazdaságnak is meg kell tennie a magáét,

- a képzési és munkahelyet kereső fiatalok korai aktív segítése (adott esetben már 4 hónap után), a tartósan munkanélküli fiatalok integrációjára, valamint az iskolát elhagyó, tanulmányait megszakító fiatalokra irányuló, megerősített speciális programok és egyéni fejlesztés és oktatás, többek között közhasznú foglalkoztatási projektek révén,
- fiataloknak szóló, átfogó, könnyen hozzáférhető szakmai orientációs és információs lehetőségek kiépítése minden képzettségi szinten, a munkaerőpiac irányításának megfelelő minőségi javítása és személyi erőforrásokkal való ellátása,

- a meglévő és a munkaerőpiacon keresett képesítések közötti különbségek kiküszöbölése; az elsődleges képzési rendszerek teljesítőképességének fokozása (többek között az iskolaelhagyók arányának csökkentése (23), az analfabetizmus elleni küzdelem), valamint az iskolai szakképzés és a további szakképzés közötti átjárhatóság növelése; a nemi alapon történő elkülönítés leépítése a szakmai orientáció terén.”

4.2 Az iskolák fő feladata továbbra is a szabad, vizsgálódó szemléletű és önálló polgárok kinevelése kell, hogy maradjon, viszont ez nem zárja ki azt, hogy az iskolák új módszereket keressenek, különösképpen a munka világával és az üzleti élettel való kapcsolataikat illetően, amelyek – általánosságban szólva – nem túl szorosak. E kapcsolatok manapság valósággal kötelező jellegűek, ha az iskola és a munka között zökkenőmentesebb átmenetet szeretnénk elérni.

4.3 A változás kezeléséhez szükséges készségek birtoklása továbbá azt jelenti, hogy az iskoláknak a – személyes és szakmai – felelősségérzet kifejlesztésére irányuló feladatai közé a vállalkozói szellemet és a kezdeményezőkézséget is be kell venni, hogy a fiatalok felkészülten tudjanak megoldásokat keresni azokra a problémákra, amelyekkel az iskola befejezése után elkerülhetetlenül szembe kell nézniük. Természetesen ennek a célkitűzésnek az elérésében a nem formális oktatásnak is szerepe van.

(22) Az EGSZB 2007. július 12-i véleménye a következő tárggyban: *Foglalkoztatás a kiemelt népességcsoportokban (lisszaboni stratégia)*, előadó: Wolfgang GREIF (HL C 256., 2007.10.27.) (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:256:0093:0101:HU:PDF>)

(23) Az EU-ban a fiatalok közel 16 %-a hagyja abba idő előtt tanulmányait. Ez az arány jóval magasabb, mint a 2000-ben mért 10 %. Ez az arány tagállamonként változó: kiemelkedően magas a mediterrán országokban, míg a skandináv államokban és néhány közép- és kelet-európai államban alacsonyabb.

4.4 Az egész életen át tartó képzés ugyancsak egyre nagyobb jelentőségűvé válik a fiatalok számára, mivel itt kaphatják meg mindazokat az eszközöket, amelyek segítségével alkalmazkodni képesek az új helyzetekhez, valamint új készségeket és képesítéseket szerezhetnek.

4.5 A szakmai képzési modelleket szintén naprakésszé lehet tenni, néhány ország pedig vállalatoknál eltölthető gyakornoki idő révén biztosít munkaerő-piaci integrációs tapasztalatot. E területen is fontos a fiatalok számára vonzó modellek kidolgozása, amelyeket családjukkal együtt hasznosnak tartanak ⁽²⁴⁾.

4.6 A huzamosabb ideje munkanélküli fiatalok körében nyújtott egyéni munkavállalási szaktanácsadással kapcsolatban érdemes megemlíteni azt az osztrák projektet, amelynek segítségével sikerült egy adott célcsoportban 43,5 %-kal csökkenteni a hosszú távú munkanélküliség arányát ⁽²⁵⁾. A projektben részt vevő 2 000 fiatal közül 820-nak sikerült munkát találnia, 293 pedig szakmai gyakorlatra kapott lehetőséget cégeknél, ami 60 %-os sikernek felel meg. ⁽²⁶⁾

4.7 Ezenkívül az európai kutatási politikák és programok munkáit tagállami és európai szinten is össze kellene hangolni az oktatás terén, mind az alapszintű oktatás, mind pedig a szakmai és a szakosított képzés vonatkozásában.

5. A szociális partnerek szerepe

5.1 A különféle, fiatalokra irányuló politikák átfogó megközelítése szükséges. E célból az Európai Bizottság közleményét adott ki *Az oktatásban, a foglalkoztatásban és a társadalomban a fiatalok teljes körű részvételének elősegítése* címmel, melyet az EGSZB is támogatott. ⁽²⁷⁾ Az Európai Bizottság ugyancsak hangsúlyozta az európai strukturális alapok felhasználásának szükségességét, mivel az azokra vonatkozó szabályozás külön rendelkezik a fiatalok munkaerő-piaci integrációjának javítását célzó intézkedések finanszírozásáról. ⁽²⁸⁾

5.2 A fiatalok munkaerő-piaci integrációjának javítását közös feladatnak kell tekinteni, amely az egész társadalom részvételét igényli, beleértve a szociális partnereket és más szereplőket, így a hatóságokat, a nemzeti, regionális és helyi önkormányzatokat, a családokat és az ifjúsági szervezeteket is.

⁽²⁴⁾ A következő példákat említhetjük: francia projektek, amelyek a tudományos és technikai ágazatot kívánják vonzóvá tenni a fiatalok számára (<http://halde-prod.gaya.fr/repertoire-bonnes-pratiques-initiatives-86/consulter-90/bonne-pratique-91/scientifiques-techniques-9109.html>), a „Foglalkoztatási útlevél” (http://halde-prod.gaya.fr/repertoire-bonnes-pratiques-initiatives-86/consulter-90/initiatives-92/autres-95/emploi-pour-9154.html?var_recherche=d%E9favoris%E9s), „Cselekedve tanítani”, a Dijoni Vállalkozási Ismeretek Főiskolája (az oktatási intézményeknek felelősséget kell vállalniuk a gyakornokokért (www.halde.fr/repertoire-bonnes-pratiques-initiatives-86/consulter-90/bonne-pratique-91/action-ecole-9207.html)), valamint foglalkoztatási fórumok a vállalatok és a hátrányos helyzetű területekről érkező, frissen végzett fiatalok közötti kapcsolatok javítására (<http://halde-prod.gaya.fr/repertoire-bonnes-pratiques-initiatives-86/consulter-90/initiatives-92/autres-95/emploi-pour-9192.html>).

⁽²⁵⁾ Lásd: http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?AngID=1&StID=314163&DstID=0.

⁽²⁶⁾ Lásd: http://portal.wko.at/wk/sn_detail.wk?AngID=1&DocID=729805&StID=345901

⁽²⁷⁾ Az EGSZB nemrégiben készítette el véleményét a következő dokumentumról: *A Bizottság közleménye a Tanácsnak, az Európai Parlamentnek, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: Az oktatásban, a foglalkoztatásban és a társadalomban a fiatalok teljes körű részvételének elősegítése* (CESE 76/2008).

⁽²⁸⁾ Lásd a 2. lábjegyzetet.

5.3 A fiatalok munkaerő-piaci integrálásának sajátos esetében a szociális partnerek döntő szerepet játszanak, mivel ismerik a piac működését és szükségleteit; az utóbbiak vonatkozásában tájékozottak a jelenlegi munkaerővel kapcsolatos problémákat illetően; a piacon belül lejátszódó átalakulásokról, valamint az új munkamódszerekből adódó gondokat ismerik, ezekkel kapcsolatosan tapasztalatokkal rendelkeznek.

5.4 A szociális partnereknek fokozott erőfeszítéseket kellene tenniük a fiatalok foglalkoztatási szintjének növeléséért, azaz megerősíthetnék és fejleszthetnék együttműködésüket a fiatalokat és az oktatási létesítményeket képviselő szervezetekkel, adott esetben a munkaerőpiac által megkívánt képesítésekre összpontosíthatnának, meghatározhatnák a bizonyos munkakörökhez szükséges készségeket, egyesített erővel munkahelyeket hozhatnának létre fiatalok számára, merte a képességeikre támaszkodni anélkül, hogy korábbi gyakorlatot kérnének tőlük, mielőtt elkezdhetek volna dolgozni stb.

5.5 A szociális partnerek bevonásának külön célokat kell szolgálnia, különösen a következőket:

- a nemzeti kormányokra befolyást kell gyakorolni, hogy hajtsák végre a megfelelő reformokat és vezessenek be tagállami szintű politikákat a fiatalok munkaerő-piaci helyzetének javítása érdekében;
- a biztos és magas színvonalú foglalkoztatáson keresztül valamennyi fiatal számára biztosítani kell az önmegvalósítás lehetőségét;
- le kell rövidíteni a tanulmányok befejezése és a munkába lépés közötti időszakot;
- ezen átmeneti időszakban biztosítani kell a jövőbeli biztonság kilátását;
- segíteni kell a fiatalokat, hogy konstruktív módon töltsék el az inaktív időszakokat, mikor munkanélküliek vagy első munkahelyüket keresik;
- könnyebbé kell tenni az integrációt a fiatalok legsérülékenyebb csoportjai számára, különös tekintettel a korai iskolaelhagyókra;
- biztosítani kell, hogy a munka összeegyeztethető legyen a magán- és a családi élettel;
- megfelelő egyensúlyt kell teremteni a rugalmasság és a biztonság között;

továbbá különböző területekre kell kiterjednie, többek között:

5.5.1 Oktatás

- Fel kell hívni az oktatásban érintett hatóságok, az iskolák és az oktatók figyelmét a munka világával kiépített szorosabb kapcsolat szükségességére.

- Helyi szinten ösztönözni kell olyan, iskolák vagy vállalatok és szakszervezetek által szervezett kezdeményezéseket, amelyek révén a fiatalok valós képet nyerhetnek a munka világáról.
- partneri együttműködést kell kialakítani az iskolákkal annak érdekében, hogy a fiatalok munkatapasztalatot szerezhessenek cégeknél.
- Ösztönözni kell a kreativitást és a vállalkozó szellemet az összes érintett féllel együttműködésben (a vállalatokat és a szakszervezeteket is beleértve). ⁽²⁹⁾
- A felsőoktatási intézményeket tájékoztatni kell a helyi foglalkoztatás követelményeiről és az azzal kapcsolatos képzési és képesítési igényekről.
- Az érintett ifjúsági szervezetek és szervezeteket minden szinten be kell vonni a fiatalok munkaerő-piaci integrálásáról szóló párbeszédbe.

5.5.2 Szakképzés

- Aktívan részt kell venni a szakképzési rendszerek tervezésében és szervezésében az új készségek és ismeretek terén jelentkező szükségletek kielégítése érdekében, és ezáltal felkészülni az egész életen át tartó képzési szükségletekre.
- A kollektív tárgyalásokat illetően globális, regionális, illetve helyi szakképzési megállapodásokat kell fontolóra venni. Gondoskodni kell tehát arról, hogy a tagállamok adórendszerei támogassák a humántőke-befektetést.
- Tájékoztatni kell a fiatalokat a műszaki szakmákról és a bennük rejlő munkaerő-piaci lehetőségekről.
- Segítségnyújtás az Európai Képesítési Keretrendszer ⁽³⁰⁾ megvalósításában és kiértékelésében a fiatalok képzéseinek elismerése, és ezáltal Európán belüli mobilitásuk elősegítése érdekében.

5.5.3 Szakmai gyakorlatok

- Az iskolai tanterv részeként szakmai gyakorlatokat kell szervezni, hogy a fiatalok korán kapcsolatba kerülhessenek a vállalatokkal és a dolgozókkal.
- A gyakornokok foglalkoztatási minőségéről, munkafeltételeiről és fizetéséről etikai kódexeket, valamint kollektív megállapodásokat kell kidolgozni.

⁽²⁹⁾ E tekintetben lásd az EGSZB *Vállalkozói szellem és a lisszaboni menetrend* című saját kezdeményezési véleményét (HL C 44., 2008.2.16., 84–90. o. – <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:044:0084:0090:HU:PDF>).

⁽³⁰⁾ Lásd: Javaslat európai parlamenti és tanácsi ajánlásra az egész életen át tartó tanulás Európai Képesítési Keretrendszerének létrehozásáról (COM(2006) 479 végleges).

- A fiatal gyakornok ellenőrzéséért felelős mentor kollégákat kell kijelölni az oktatási célú szakmai gyakorlat sikeressége érdekében, elősegítve ezzel az egyes ágazatokban a jó mentori gyakorlat kódexének kidolgozását.

5.5.4 A kollektív tárgyalások és a fiatalok jogai

- Az európai, nemzeti, regionális, helyi és vállalati szintű tárgyalásokon fontolóra kell venni a fiatalok munkaerő-piaci integrációjának támogatását segítő gyakorlati politikák kidolgozásának és a fiatalok jogaikról való tájékoztatásának szükségességét.
- A megtárgyalandó és a szerződésbe beépítendő munkamódszerekről és megállapodásokról szóló tárgyalások során különös figyelmet kell fordítani a fiatal munkavállalókra, hogy a rugalmasságot közös megegyezéssel kialakított szabályok irányítsák, amelyek garantálják a számukra szükséges biztonságot. A kollektív tárgyalások során figyelembe lehet és kell venni azt a biztonság iránti igényt, amely a fiatalok munkába állásakor jelentkezik.
- A kollektív tárgyalási folyamat részeként segíteni kell abban, hogy a diákok számára olyan munkafeltételekről szülessen megállapodás, amelyek rugalmas munkaidőt, megfelelő fizetést (különösen a szakmai gyakorlatok esetén) és képzési szabadságot biztosítanak.
- Ugyancsak ezen a területen maradvá: biztosítani kell a munka és a magánélet összeegyeztethetőségét, különös tekintettel a munkafeltételekre és a munkaidőre.

5.5.5 A harmadik szektorban végzett tevékenységek

- Kulcsszerepet kell betölteni a harmadik szektorban fiatalok által végzett tevékenységek támogatásában: támogatni kell a fiatal vállalkozói szövetségek létrehozását, vagy be kell vonni a dolgozókat az érintett ágazatok munkavállalói szövetségeibe.
- Ösztönözni, népszerűsíteni és támogatni kell a fiatalok és a különféle szociális partnerek közötti kommunikációt elősegítő hálózatokat. ⁽³¹⁾
- Együtt kell működni az ifjúsági szervezetekkel a fiatalok aggodalmainak és célkitűzéseinek megértése érdekében, valamint – különös tekintettel a munkaerőpiacra – a megoldások kidolgozásába történő bevonásuk érdekében.

⁽³¹⁾ Ilyen például a Fiatal Vállalkozók Európai Szövetsége (<http://www.jadenet.org/>), valamint az EUROCADRES (Európai Vezetők és Értelmiségiek Tanácsa) STARPRO kezdeményezése egyetemistáknak és frissen végzett fiataloknak (http://www.eurocadres.org/en/p_ms_in_europe/students_and_young_graduates).

- El kell ismerni a nem formális oktatás során, ifjúsági szervezetekben szerzett kompetenciákat és készségeket a munkaerő-piacra való belépéshez szükséges képzés fontos részeként.

5.5.6 Bevált gyakorlatok

- Vállalatok, egyetemek, iskolák, helyi és regionális önkormányzatok, üzleti szövetségek és szakszervezetek által megvalósított projektekhez kapcsolódó nemzeti és európai platformok

Kelt Brüsszelben, 2008. március 12-én.

kialakítása révén biztosítani kell a bevált gyakorlatokkal kapcsolatos információcserét ⁽³²⁾.

5.5.7 Mobilitás

- Támogatni kell a mobilitást mind az Európai Unión, mind pedig a különböző európai országokban működő vállalatokon belül, tájékoztatni kell a fiatalokat az Európán belüli mobilitással kapcsolatos jogaikról, és ezzel összefüggésben ösztönözni kell az embereket idegen nyelvek tanulására, lehetőséget kell biztosítani szakmai tapasztalatszerésre a munkavállalói jogok garantálásából kiindulva ⁽³³⁾.

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság
elnöke
Dimitris DIMITRIADIS

⁽³²⁾ Jó példa ilyen gyakorlatra a BusinessEurope és munkapartnerei által elindított „laboratórium” „a vállalkozói gondolkodásmód serkentésével és a vállalkozással foglalkozó oktatás ösztönzésével” kapcsolatban. Ez a laboratórium nemcsak a követendő gyakorlatra hoz európai példákat, de segít a növekedési és foglalkoztatási stratégiában, *A vállalkozói készségek előmozdítása az oktatás és a tanulás révén* című európai bizottsági közleményben és az oslói ajánlásokban kitűzött célokat is elérni.

⁽³³⁾ A szociális partnerek mindig is nyíltan támogatták az Erasmus és az Erasmus Mündus programok, valamint az *Erasmus – Ifjú vállalkozók* című Európai Bizottsági kezdeményezés elveit.