



**AZ EURÓPAI UNIÓ  
TANÁCSA**

**Brüsszel, 2010. május 31. (25.06)  
(OR. en)**

**10184/10**

**SOC 376  
ECOFIN 303  
EDUC 97**

**FEDŐLAP**

---

Küldi:	a Foglalkoztatási Bizottság
Címzett:	a delegációk
Tárgy:	A Foglalkoztatási Bizottság és a Bizottság közös dokumentuma A foglalkoztatási válság: szakpolitikai válaszok, ezek hatékonysága és az előttünk álló út (munkaebéd keretében tárgyalt napirendi pont)

---

A delegációk mellékelten kézhez kapják a Foglalkoztatási Bizottság és a Bizottság szolgálatainak közös dokumentumát, amelynek bemutatására és megvitatására az EPSCO Tanács 2010. június 7-i ülésén tartott informális munkaebéd keretében kerül sor.



EURÓPAI BIZOTTSÁG  
Foglalkoztatási Bizottság

## A FOGLALKOZTATÁSI BIZOTTSÁG ÉS AZ EURÓPAI BIZOTTSÁG KÖZÖS DOKUMENTUMA

### A FOGLALKOZTATÁSI VÁLSÁG: SZAKPOLITIKAI VÁLASZOK, EZEK HATÉKONYSÁGA ÉS AZ ELŐTTÜNK ÁLLÓ ÚT

#### Bevezetés

A válság évekkel vetette vissza a gazdasági és társadalmi fejlődést, ugyanakkor az európai gazdaság strukturális gyengeségeire is rávilágított. Az elmúlt tíz évben a gazdasági növekedés és a munkanélküliségi ráta csökkenése tekintetében tapasztalt egyenletes fejlődésből adódó előnyök nagy része elveszett – az EU GDP-je 2009-ben 4,1 %-kal csökkent, az ipari termelés az 1990-es évek végén mért szintre esett vissza, és ma 23 millió személy, vagyis a gazdaságilag aktív népesség közel 10 %-a munkanélküli.<sup>1</sup>

A válságra történelmileg egyedülálló módon olyan szakpolitikákkal reagáltak, amelyek célja a válság által a pénzpiacokra, illetve az áru- és munkaerőpiacokra gyakorolt kedvezőtlen hatások csökkentése volt, és amelyek a gazdaság egyes ágazatainak, a vállalkozásoknak és a háztartásoknak a közvetlen támogatásán alapultak. A 2008. decemberi európai gazdaságélénkítési terv összesen 200 milliárd eurós ösztönzőcsomagot dolgozott ki a reálgazdaság 2009. és 2010. évi támogatására. A tagállamok válasza azonban még ennél is határozottabb volt; az európai kormányok a tizenhét hónappal későbbi becslések szerint közel 350 milliárd eurót fordítottak válságkezelő intézkedésekre.

Az Európai Bizottság 2009 eleje óta segíti a tagállamokat ezeknek az intézkedéseknek a nyomon követésében és értékelésében.<sup>2</sup> Ez lehetővé tette a tagállamok számára intézkedéseiknek más országok intézkedéseivel való összehasonlítását, valamint rámutatott, hogy mit lehet tanulni más országoknak a válságkezelő intézkedések kidolgozásában szerzett tapasztalataiból. Ez a feljegyzés az egyes országok válságkezelő intézkedéseinek kidolgozásával és végrehajtásával kapcsolatos tapasztalatokon, valamint elemzéseken alapul, és az a célja, hogy levonja a 2008 ősze óta eltelt időszak tanulságait. Szerkezete a következő: az 1. rész rövid áttekintést ad az uniós munkaerőpiac teljesítményéről, a 2. rész a korábbi jelentést frissítendő (lásd a 2. lábjegyzetet) áttekintést ad a tagállamok által 2009 vége óta

<sup>1</sup> EU-27, 2010 első negyede: a szezonálisan kiigazított munkanélküliségi ráta 9,6 %.

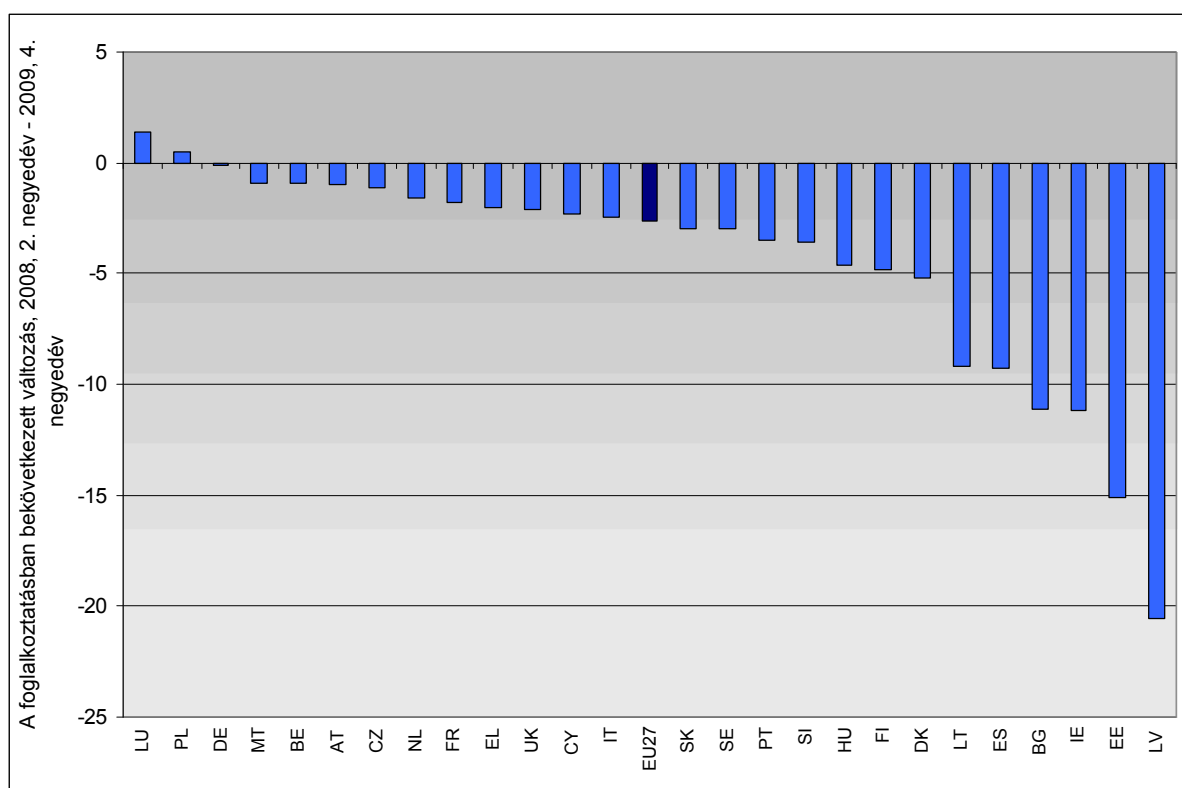
<sup>2</sup> A válságkezelő intézkedések nyomon követésével és értékelésével kapcsolatos korábbi tevékenységek tekintetében vö.: Közös foglalkoztatási jelentés 2009/2010 (EMCO/15/170210/EN), 2009. november, EPSCO-háttéranyag (EMCO/42/271009/EN), EMCO/18/180310/EN, az OECD és az Európai Bizottság közös jelentésének első tervezete a gazdasági visszaesésre adott foglalkoztatás- és társadalompolitikai válaszokról – 2010. évi naprakész változat, Rövidített munkaidejű foglalkoztatás az Európai Unióban (EMCO/30/150410/EN).

hozott újabb válságkezelő intézkedésekről, amennyiben és ahol fontos, kiegészítve ezt az említett intézkedéseknek az értékelésével és tanulságaival. A 3. rész a gazdaság és a munkaerőpiac 2010–2011-ben várható tendenciáiról ad képet, és a levont tanulságok alapján tárgyalja annak a válságból való kilábalással kapcsolatos vonatkozásait.

## 1. rész AZ EU MUNKAERŐPIACÁNAK GYENGE TELJESÍTMÉNYE A VÁLSÁG IDEJÉN

2009 végére az EU-ban 6 millió fővel (2,6 %-kal) esett vissza a foglalkoztatás a 2008 második negyedére jellemző, válság előtti szinthez képest, amikor utoljára jellemezték csúcserősségeket. A jelenlegi visszaesés valamennyi ágazatban jelentkezett, ám különösen az építőiparban és az ipari ágazatokban jelentős. A munkaerőpiacok teljesítménye valamennyi tagállamban romlott, leginkább azonban a balti államokban, Írországban és Spanyolországban. Ezzel szemben más tagállamokban, például Luxemburgban, Belgiumban, Lengyelországban és Németországban a foglalkoztatás szintje viszonylag ellenállt a válság hatásainak, részben a rövidített munkaidő és más intézkedések nagyarányú alkalmazása következtében (1. ábra).

1. ábra: A foglalkoztatásban bekövetkezett változás az EU tagállamaiban 2008 második negyedére és 2009 negyedik negyedére között (%)



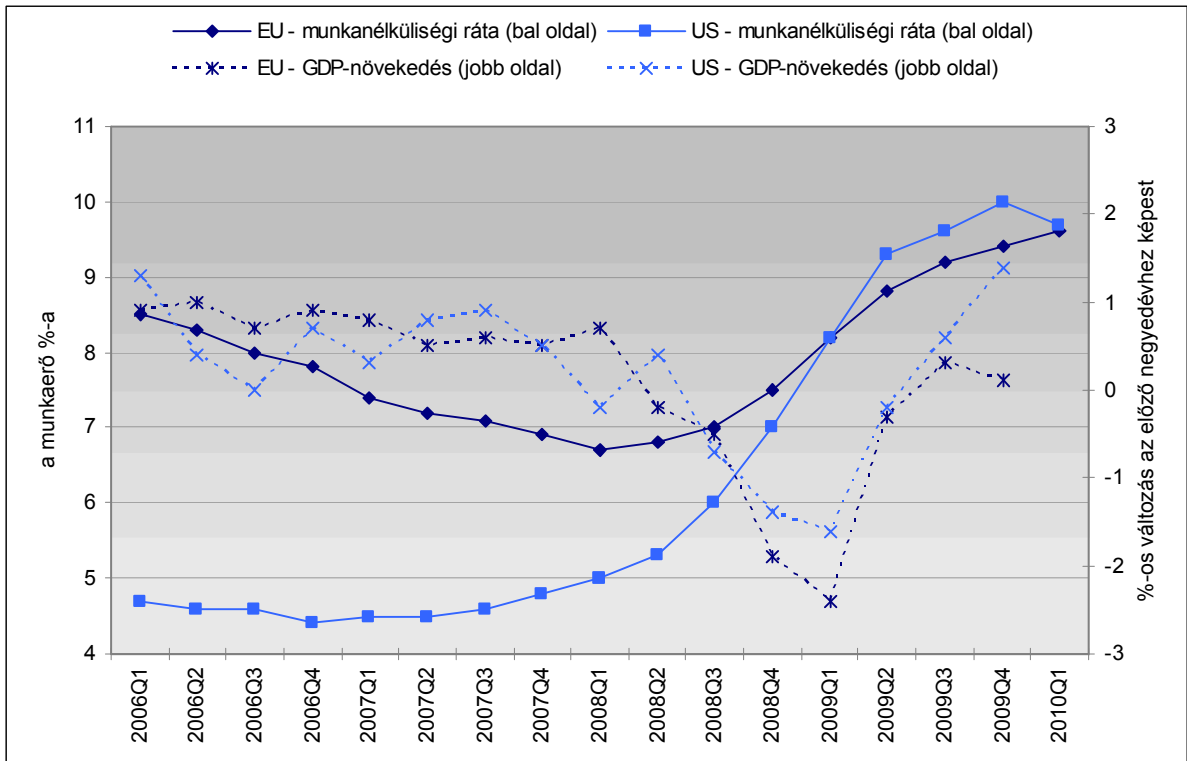
Forrás: Eurostat, nemzeti számlák. Szezonálisan kiigazított adatok, kivéve BG, CY, MT és SE.

A nehéz munkaerő-piaci feltételek ellenére az EU átlagos aktivitási rátája lényegében a válság kezdete óta változatlan, és a 2008 második negyedétől (70,9 %) 2009 végéig (71,0 %) terjedő időszakban folyamatosan nagyon közel maradt a 71 %-hoz. Ez azt mutatja, hogy a válságnak a munkaerő kínálati oldalára gyakorolt hatása mostanáig meglehetősen kismértékű volt, és nem távoztak sokan a munkaerőpiacról. A válság (és a foglalkoztatás ebből adódó csökkenése) tehát láthatólag nem eredményezett észrevehető csökkenést a teljes

munkaerő-piaci részvételben, sem a férfiak, sem a nők körében, hanem inkább a munkanélküliség jelentős növekedésével járt.

Összességében, az európai munkaerőpiac általában viszonylag jól reagált a gazdasági válságra. A munkanélküliség nőtt ugyan, de a válság nagyságát és a gyors bizalomvesztést tekintve a vártnál kisebb mértékben. Például annak ellenére, hogy az EU-ban az Egyesült Államokhoz viszonyítva a gazdasági visszaesés élesebb volt, és az üzleti bizalom mélyebbre zuhant, az uniós munkanélküliségi ráta emelkedése a válság alatt átlagosan kevésbé volt drámai, bár néhány országot különösen hátrányosan érintett (2. ábra).

2. ábra: Munkanélküliségi ráta és a GDP növekedése az EU-ban és az USA-ban



Forrás: Eurostat, nemzeti számlák és a munkanélküliségre vonatkozó idősorok. Szézonálisan kiigazított adatok.

2010 márciusára az EU-ban a munkanélküliségi ráta 2,9 százalékponttal 9,6 %-ra, vagyis 7,1 millió főre nőtt a 2008. márciusi alacsony szinthez képest. Érdeemes megjegyezni az EU foglalkoztatásával való hasonlóságot, mivel ez körülbelül 2009 utolsó negyedévére 221 millió főre esett vissza, ami 2008 második negyedévéhez képest – amikor a legmagasabb szintű volt a foglalkoztatás – szezonálisan kiigazítva 6,0 millió fős csökkenést jelent. Ezt kell összevetni a 2000 közepétől 2008 közepéig tartó időszak 17 millió fős növekedésével.

A munkaerőpiac különböző csoportjait tekintve főleg a férfiakat, a fiatalokat, a bevándorlókat, az alacsony képzettségűeket és a határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottakat érintette a munkanélküliség növekedése. A férfiakat kivéve a felsoroltak hagyományosan a munkaerőpiac leghátrányosabb helyzetű csoportjai, és helyzetüket a jelenlegi válság csak rontotta. A válság alatt egyértelműen a fiatalok helyzete romlott a leginkább, mivel munkanélküliségi rátájuk korábban kezdett növekedni, és 2009 első negyedévében különösen meredeken emelkedett. 2009 negyedik negyedévére a fiatalok munkanélküliségi rátája 5,2 százalékponttal volt magasabb, mint 2008 második

negyedében, és ez sokkal nagyobb növekedés, mint ami más korcsoportoknál megfigyelhető volt. Mivel a fiatalok munkanélküliségi rátája már a válság kitörése előtt is jócskán meghaladta más korcsoportokét, az erős romlás ebben a korcsoportban különösen aggasztó. A munkanélkülivé válók számának folyamatos növekedése és a munkába való gyors visszatérés korlátozott lehetőségei együttesen súlyosbítják annak kockázatát, hogy a tartós munkanélküliség a közeljövőben erősen megnövekszik.

## **2. rész      A BEVEZETETT INTÉZKEDÉSEK ÉS EZEK HATÉKONYSÁGA**

### *A. A munkaerő-kereslet ösztönzése: foglalkoztatási támogatások és a nem bérjellegű munkaerőköltségek csökkentése*

2009 közepe óta számos országban vezettek be foglalkoztatási támogatásokat, bővítették ezeket vagy irányították egyértelműbben bizonyos csoportokra. Például létszámbővítést ösztönző támogatásokat vezettek be a tartósan munkanélküliek számára (Ausztria, Észtország, Ciprus, Portugália), vagy tettek állandóvá (Svédország). A fiatalok számára további létszámbővítést ösztönző támogatásokat vezettek be (Ausztria, Finnország, Észtország, Portugália). Továbbá bértámogatási programokat vezettek be (Litvánia), vagy bővítették ki a fiatalok (Egyesült Királyság, Finnország, Franciaország, Görögország), az újonnan elbocsátott személyek (Bulgária) és az idősebb munkavállalók (Franciaország) számára. Új támogatásokat tettek elérhetővé a megszűnés veszélyével fenyegetett munkahelyek megvédésére (Írország). Lettország kibővítette a közsférában való munkahelyteremtést a képzetlen munkaerőt igénylő önkormányzati munkák területén.

A munkaerő-kereslet ösztönzésének közvetett módjai különféle formákat öltöttek, ideértve különösen a „roncsautóprogramokat” és a „helyi fejlesztési és építési” ösztönzőket. Ezek az intézkedések azonban azzal a veszéllyel járnak, hogy olyan ágazatokban védenek meg munkahelyeket, amelyeknek hosszú távon nincs szükségük segítségre, vagy épp ellenkezőleg, amelyeket a globális versenynek köszönhetően fenyeget veszély. Néhány ágazat, például az építőipar, „a gazdasági ciklus iránti túlérzékenységtől” szenved – más ágazatokhoz viszonyítva itt most nagyobb az aktivitás csökkenése, de az aktivitás később újra megnő, mint ahogy a múltban is nőtt –, míg más ágazatoknak, beleértve valószínűleg a gépjárműipari ágazatot is, a strukturális többletkapacitás felszámolására kell törekedniük.

Sok tagállam hasznosnak itéli a munkaerő járulékos költségeinek a csökkentését, mivel ez segítheti a veszélyeztetett csoportok (alacsonyán képzett, fiatal, idős munkavállalók) munkaerőpiacra való belépését, illetve ottmaradását. Számos ország vezetett be további intézkedéseket a munkaerő járulékos költségeinek csökkentése érdekében. A gazdasági visszaesésre válaszul hozott olyan intézkedések, amelyek célja a munkaerő járulékos költségeinek a csökkentése, két csoportra oszthatók: egyrészt a munkaadók által fizetett társadalombiztosítási járulékok általános csökkentése úgy a jelenlegi alkalmazottak, mint az újonnan alkalmazottak esetében (és ezt lehet akár célzottan is alkalmazni az új és a jelenlegi munkavállalók egyes csoportjaira); másrészt egyes intézkedések csak az újonnan felvett munkavállalókra vonatkoznak.

<p>Franciaországban a kis cégek esetében a munkaadónak nem kell társadalombiztosítási járulékokat fizetnie a minimálbérrel felvett új alkalmazottak után, és a járulékokat fokozatosan növelik, míg a minimálbér 1,6-szorosánál el nem éri az általános járulékszintet. Magyarországon a munkaadó által fizetett társadalombiztosítási járulékokat jelentősen csökkentették – az összes munkaerőköltség 24 %-áról 21 %-ára – az adórendszer tartós reformjának a keretében, és ezt 2009-ben az alacsony bérezésű munkavállalókat foglalkoztató</p>
--

munkaadók esetében, míg 2010-ben már szélesebb körben is alkalmazták. Írországban a munkaadóknak egy éven át nem kell társadalombiztosítási járulékot fizetniük a (meglévő alkalmazottak mellé felvett) legalább 6 hónapja munkanélküli új alkalmazottak után. Az új munkahelynek legalább 6 hónapig meg kell maradnia, különben a cégnek vissza kell fizetnie a támogatást. A részvételt a meglévő munkaerő 5 %-ára korlátozzák. Portugáliában szintén csökkent a munkaadó által fizetett társadalombiztosítási járulék, minden munkavállaló esetében – méghozzá a munkaerőköltség 19 %-áról 17 %-ára –, de csak a kevesebb mint 50 munkavállalót foglalkoztató munkaadók, vagy a 45 évnél idősebb új munkavállalók esetében. A munkaadó által fizetett társadalombiztosítási járulékokat Portugáliában a hátrányos helyzetű munkakeresők egyes csoportjaiba sorolható, újonnan felvett munkavállalók esetében is csökkentették. A tartósan munkanélküliek közül a határozatlan idejű, teljes munkaidős munkaszerződéssel felvett új alkalmazottak esetében teljes mértékben eltörölték a járulékokat a foglalkoztatás első három évére (vagy az első két évre egy 2000 eurós foglalkoztatási támogatás mellett) olyan cégek esetében, amelyek három éven át nettó munkaerő-felvevők. A munkaadó által fizetett társadalombiztosítási járulékokat 50 %-kal csökkentették 55 éves vagy ennél idősebb olyan újonnan felvett munkavállalók esetében, akik legalább hat hónapig munkanélküliek voltak. Ebben az esetben nem elvárás a határozatlan idejű munkaszerződés vagy a nettó munkaerő-felvétel, a rendszer azonban nem teszi lehetővé a visszaélést, mivel a munkaadóknak nem szabad újra felvenniük korábbi munkavállalóikat (olyanokat, akikkel a megelőző három évben foglalkoztatási jogviszonyban álltak). Az újonnan felvett munkavállalók után a munkaadók által fizetendő társadalombiztosítási járulékok csökkentésére irányuló intézkedéseket vezettek be, vagy terjesztették ki ezek hatályát a fiatalokra (Belgium), az idős munkavállalókra (Lengyelország), mind a fiatalokra, mind az idősekre (Szlovénia), a középtávon vagy tartósan munkanélküliekre (Magyarország) és a legkülső területeken (Finnország). Államháztartási kérdések arra kényszerítették a Cseh Köztársaságot, hogy megszüntessék az alacsony bérezésű munkavállalók után fizetendő járulékos költségek ideiglenes csökkentését.

A munkaerő járulékos költségeinek ideiglenes csökkentése nagyon közvetlen megközelítés, amely közvetlen pozitív hatásokkal jár a munkaerő-keresletre és így a munkahelyek megvédésére. Az intézkedés költségei jelentősek lehetnek, és ez az államháztartási nehézségekkel küzdő tagállamok számára megnehezíti ennek alkalmazását. Ilyen esetekben a célzott felhasználás segíthet. Amennyiben a munkaerő járulékos költségeit minden meglévő munkahely esetében csökkentik (ez a legköltségesebb megoldás), sok munkahely, vagy akár a munkahelyek többsége is támogatásban fog részesülni, habár ezek a költségvetést feleslegesen terhelő támogatás nélkül is megmaradtak volna. Ezeket a költségeket jelentősen csökkenteni lehetne, ha csak bizonyos munkahelyeket támogatnának, például az új munkahelyeket vagy a munkahelyteremtést (nettó új felvételek), vagy bizonyos (kor)csoportokat. Még ilyen kiválasztás mellett is keletkezhet felesleges teher, bár kisebb mértékben.

A munkaerő járulékos költségei csökkentésének eszközét meglehetősen pontosan lehet irányítani, és így megvalósítható a foglalkoztatási lehetőségek egyes csoportok közötti „újraelosztása”, és előnyösebb vagy ideálisan akár egyenlő foglalkoztatási, illetve munkanélküliségi szint érhető el. Az igazságosság mellett a gazdasági hatékonyságot is szolgálja, ha az újonnan alkalmazott munkavállalók esetében csökkentik a munkaerő járulékos költségeit, mivel a támogatás automatikusan a gazdaság erősebben fejlődő részeibe fog áramlani, a gazdasági életképesség alapján az erősebb, a növekvő és nem pedig a gyengébb ágazatokat segítve.

## B. A foglalkoztatás fenntartása: rövidített munkaidő

A növekvő ciklikus munkanélküliség tükrében a belső rugalmasság rendkívül fontos eszköz a munkahelyek megőrzésében: 2010-ben a rövidített munkaidőt számos ország alkalmazhatja azoknak a munkavállalóknak a megtartása érdekében, akiket egyébként elbocsátának, akár a kkv-k esetében is. Ezek a megoldások rövid távon enyhíthetik a válság szociális hatásait, segíthetnek a cégeknek az elbocsátásokkal és az (újra)felvételekkel járó költségek megtakarításában, megakadályozhatják a vállalatspecifikus humán tőke elvesztését, és növelhetik a munkavállalók biztonságát azáltal, hogy (ideiglenesen) biztosítják számukra a jövedelembiztonságot. Ezeket a megoldásokat azonban gazdaságilag megalapozottan és fenntarthatóan kell megtervezni. Az évek során számos ország vezetett be rövidített munkaidős rendszert (Bulgária, a Cseh Köztársaság, Magyarország, Litvánia, Lettország, Hollandia, Portugália, Lengyelország, Szlovénia és a Szlovák Köztársaság), vagy terjesztette ki a meglévő programokat. Növelték a bértámogatások arányát (Finnország), meghosszabbították a rendszer időtartamát (Ausztria, Franciaország, Olaszország), vagy a rövidített munkaidőt munkavállalók további csoportjai számára tették hozzáférhetővé (Belgium). Más országokban visszafejlesztették a rövidített munkaidős megoldások támogatását. Németországban először átmenetileg 6-ról 24 hónapra meghosszabbították a rövidített munkaidős megoldások támogatási időtartamát, és ez az intézkedés 2009 végéig volt érvényben, majd 2010-ben egy újabb átmeneti meghosszabbítás következett 6-ról 18 hónapra. Magyarországon a három rövidített munkaidőre vonatkozó rendszer közül 2009 végén kettőt felfüggesztettek. Más ország eddig nem jelezte rövidített munkaidős megoldások megszüntetését. Azonban sok további, a válság alatt bevezetett intézkedés (például a támogatások időtartamának, a jogosultságnak vagy a támogatások szintjének kiterjesztése) hatálya 2010 végén megszűnik.

Általánosan elterjedt nézet, hogy a rövidített munkaidő és a képzés együttesen kedvezően hat a munkavállalók későbbi foglalkoztathatóságára. Az 1. táblázatban látható, hogy a képzésben való részvétel kötelező a rövidített munkaidőben foglalkoztatottak számára a Cseh Köztársaságban, Magyarországon<sup>3</sup>, Hollandiában, Portugáliában, Máltán, Cipruson és Szlovéniában. Ha a képzésben való részvétel nem is kötelező, azt számos országban államilag támogatják. Általában azonban kevés rövidített munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló vett részt képzésen a jelenlegi válság alatt, ha ez nem volt kötelező: kevesebb mint 10 % Belgiumban, Finnországban, Németországban; 10–25 % Ausztriában és Luxemburgban.

**1. táblázat. Rövidített munkaidő: képzés, értékelés és hatás**

A rövidített munkaidőben dolgozóknak képzésen kell részt venniük	Magyarország, Szlovénia, Cseh Köztársaság, Hollandia, Portugália, Málta, Ciprus
A rövidített munkaidőben dolgozók képzését az állam támogatja	Finnország, Belgium, Litvánia, Ausztria, Portugália, Lengyelország, Németország, Magyarország, Szlovénia, Málta, Írország, Ciprus
A rövidített munkaidős megoldások értékelése hozzáférhető	Dánia, Hollandia, Bulgária

3. A képzésben való részvétel kötelező az Európai Szociális Alap által támogatott rövidített munkaidős rendszerben foglalkoztatott munkavállalók számára. A képzés nem kötelező a nemzeti alapokból támogatott rövidített munkaidős rendszerben foglalkoztatott munkavállalók számára. A nemzetileg támogatott megoldásokat 2009 végén felfüggesztették. Magyarországon összességében a rövidített munkaidőben foglalkoztatottak kb. 25–50%-a vett részt képzésben a jelenlegi gazdasági visszaesés idején.

Tervezik a rövidített munkaidős megoldások értékelését

Ausztria, Magyarország, Cseh Köztársaság

Az egyes országok becslései a rövidített munkaidős megoldásokkal megmentett munkahelyek számáról (1000 munkahely)	Magyarország (140), Németország (350), Szlovénia (20), Hollandia (37), Franciaország (60), Bulgária (13), Olaszország (800)
---	---

Tapasztalati bizonyíték van arra, hogy a rövidített munkaidős megoldásokat a válság alatt alkalmazó országokban kevésbé csökkent a munkahelyek száma, és jobban csökkent a munkaórák száma, mint a többi tagállamban. Ez azt jelenti, hogy az ilyen megoldások eredményesen csökkentik az elbocsátások számát, és ezzel a gazdasági aktivitás csökkenése a munkavállalók szélesebb körére lesz terhelhető. Ezáltal csökkennek a munkahely elvesztésének a munkavállalókat és háztartásukat érintő társadalmi és pszichológiai költségei, az elbocsátás és a munkaerő-felvétel költségei a vállalatok számára, ugyanakkor viszont makroökonómiai szempontból ezek a megoldások a gyökerükön ragadják meg a tartós munkanélküliség és a munkanélküliség hiszterézisének – vagyis a munkahelyek száma válság idején való csökkenésének – a kérdését.

Ezeknek az eredményeknek azonban ára van. Ezekre a megoldásokra EU-szerte milliárdokat költöttek, és ennek a költségvetésre gyakorolt hatása is érezhető volt. Mi több, a rövidített munkaidős megoldásokban a munkabér szintje jellemzően 100 % alatt marad, azaz az ilyen rendszerben foglalkoztatott munkavállalók a kieső jövedelem formájában fizetik meg annak az árát, hogy megmaradjon a munkahelyük. Nem minden kiadás hozza meg a várt eredményt. Ez gyakran annak köszönhető, hogy nehéz felmérni a helyzetet és felmérni a gazdasági kilátásokat. Következésképpen az ilyen megoldásokra fordított költségvetési kiadások egy része úgy „szivárog el” egyes vállalatokhoz vagy munkavállalókhöz, hogy nincs is szükség ezekre, vagy nem érik el a kívánt hatást. Elképzelhető például, hogy a munkahelyek támogatás nélkül is megmaradtak volna, hogy a támogatással megvédett munkahelyek megszűnnek a támogatás lejártával, vagy hogy például olyan munkahelyeket védünk meg, amelyeknek nincs produktív értékük a jövőbeli gazdaság szempontjából. Az OECD becslései szerint a rövidített munkaidős megoldások költségeinek nem kevesebb mint 50 %-a „vész el” ilyen módon.<sup>4</sup>

Az egyes országok úgy próbálják csökkenteni ezt a felesleges terhet, hogy részvételi követelményrendszerrel állítanak fel a vállalatok és a munkavállalók számára. Messze a leggyakrabban alkalmazott kritérium a termelés vagy az üzleti tevékenység bizonyos mértékű minimális visszaesése (Finnország, Cseh Köztársaság, Szlovákia, Ausztria, Németország, Belgium, Lengyelország). Gyakran írják elő kifejezett egyezség elérését a szociális partnerekkel a rövidített munkaidőről vállalati vagy ágazati szinten (Ausztria, Szlovákia, Szlovénia, Hollandia, Franciaország). E kritérium segítségével felhasználhatók a vállalaton belüli értékes információk, és a szociális partnereket szorosan bevonják a részvételtől hozott döntésbe. A szociális partnerek bevonása annál is inkább fontos, mivel a rövidített munkaidő bevezetése azt jelzi, hogy a szóban forgó munkahelyeknek támogatásra van szükségük, vagyis ezek potenciálisan „életképtelenek”, márpedig ennek negatív jelentéstartalma van, és előrevetíthet egy esetleges jövőbeli szerkezetátalakítást.

További kritérium, hogy nem lehet munkavállalókat elbocsátani a rövidített munkaidős megoldásban való részvétel során vagy közvetlenül annak befejezése után (Hollandia,

<sup>4</sup> Lásd: OECD, Foglalkoztatási kilátások 2010



Magyarország), hogy a munkavállalók számát nem szabad csökkenteni a részvétel alatt (Ausztria), hogy a rendszert csak bizonyos ágazatokra korlátozzák (Bulgária), hogy a részt vevő vállalatoknak helyreállítási tervet kell készíteniük (Lengyelország), és hogy korlátozzák a vezetésnek fizethető bónuszokat (Szlovénia).<sup>5</sup> Mindezek az intézkedések csökkenthetik a rövidített munkaidős megoldások felesleges terheit.

A rövidített munkaidős rendszerek különösen megerősítik a foglalkoztatás biztonságát a válság alatt. Ez azonban azt is jelenti, hogy (amennyiben az egyéb feltételek változatlanok) kevesebb új munkavállalót vesznek fel, mint a rövidített munkaidős megoldások hiányában, különösen egy későbbi gazdasági fellendülés idején. A rövidített munkaidős rendszer ebben az összefüggésben rontja a kívülállók esélyeit a fellendülés beköszöntével. Ezért is fontos a munkaerő-piaci politikákban kiemelten figyelmet szentelni a kívülállóknak.

### *C. Újrafoglalkoztatási intézkedések: munkahely-keresési támogatás és az aktivizálásra irányuló intézkedések*

A gazdasági válság jelentősebb terheket rótt az állami foglalkoztatási szolgálatokra (PES), és próbának vetette alá azok intézményi alkalmazkodási és aktiválási képességeit, ezek mindenesetre központi szerepet kaptak a munkanélküliség elleni küzdelemben. A gazdasági visszaesés eredményeképpen bevezetett szigorú költségvetési megszorítások ellenére számos uniós kormány mozgósított forrásokat, valamint növelte az állami foglalkoztatási szolgálatok munkavállalóinak számát, hogy kezelni tudják a megnövekedett ügyforgalmat, és segíteni tudjanak a munkanélkülieknek munkahelyet találni. Olaszország bónuszrendszert vezetett be az olyan állami foglalkoztatási szolgálatok számára, amelyek sikeresen helyeznek el hátrányos helyzetű munkavállalókat. A statisztikák 10 %-os vagy annál nagyobb nettó növekedést mutatnak a létszám tekintetében az elmúlt három évben Cipruson, Észtországban, Németországban, Magyarországon és Lengyelországban. A további forrásbevonás ellenére az ügyforgalom a legtöbb országban növekedett, és 2007 és 2009 között több mint kétszeresére nőtt Lettországon (+260 % a 2007. évi szinthez képest), Litvániában (+130 %) és Észtországban ((+130 %)<sup>6</sup>. Ezzel ellentétben az ügyforgalom némileg csökkent Németországban, ahol a létszám növekedésével párhuzamosan csökkent a regisztrált álláskeresők száma.

Az előrejelzések szerint a tagállamok 2010 folyamán tovább fogják növelni az állami foglalkoztatási szolgálatok forrásait. Ez döntő fontosságú lesz a következő hónapokban, mivel az állami foglalkoztatási szolgálatokra az a nyomás nehezedik, hogy egy változatosabb ügyfélkörnek kell kiemelt szolgáltatásokat nyújtaniuk. Általában véve az állami foglalkoztatási szolgálatok működési stratégiáikban egyértelmű alkalmazkodást és rugalmasságot mutatnak.

Az elmúlt év során számos ország vezetett be további intézkedéseket, amelyek célja a korábbi beavatkozás volt. A munkahely-keresési támogatásra vonatkozó értékelési és felvételi eljárásokat a munkanélküliségi időszakok során vezették be (Finnország), és néhány munkavállalónak segítettek új munkahelyet találni, még mielőtt azok elvesztették volna

---

<sup>5</sup> A felesleges terhek csökkentésének további módja, hogy felhívják a vállalatokat arra, hogy önként jelentkezzenek a programba, és járuljanak hozzá a költségekhez.

6. Az ügyforgalom növekedésének közvetlen oka a regisztrált munkakeresők (vagy regisztrált munkanélküliek Észtországban, Lengyelországban, Romániában, Szlovéniában és a Cseh Köztársaságban) számának az állami foglalkoztatási szolgálatok dolgozói számához viszonyított arányának növekedése. Adatok csak 18 tagállamra vonatkozóan érhetők el az élénkítő intézkedésekről szóló közös 2010. évi Bizottság-OECD kérdőívekre adott válaszok alapján.

jelenlegi munkahelyüket (Egyesült Királyság). A munkakeresési szolgáltatásokat szakaszosan végzik, ugyanakkor pedig növekvő elkötelezettséget várnak el az álláskeresőktől (Egyesült Királyság). 2009 közepe óta az állami foglalkoztatási szolgálatok továbbá célzottabb munkahely-keresési támogatási stratégiákat alkalmaznak egyes csoportok esetében, ilyenek például a fiatalok (Finnország, Ausztria, Görögország), a bevándorlók (Finnország), a határozott idejű szerződésekkel foglalkoztatottak (Belgium), az újonnan elbocsátottak (Bulgária) vagy azok a személyek, akik nem részesülnek ellátásokban (Franciaország, Olaszország). Számos ország kibővítette a magán munkaközvetítő ügynökségek szerepét, hogy biztosítsák a további szükséges kapacitást (Olaszország, Lengyelország, Franciaország). Számos állami foglalkoztatási szolgálatokkal kapcsolatos szervezetet átszerveztek, például mobilitási központokká alakították őket az újrafoglalkoztatás terén, vagy egyéb támogató szolgáltatásokban részt vevő szereplőket vontak össze (Finnország, Hollandia).

A korábbi beavatkozások és az állami foglalkoztatási szolgálatok megnövekedett kapacitása együtt jár az álláskeresők kötelezettségeire helyezett nagyobb hangsúllyal. Ez mutatja, hogy a munkahelytalálás értéke megnövekedett a növekvő munkanélküliség és a betöltetlen álláshelyek számának csökkenési időszakában. Ami az aktiválási követelményeket illeti, az álláskeresők ellátásait csökkenteni fogják, amennyiben azok indok nélkül visszautasítanak egy megfelelő munkahelyet (Lengyelország) vagy képzést (Írország.) Az álláskeresőket szintén segítik abban (Litvánia) vagy megkövetelik tőlük (Finnország), hogy tágabb földrajzi területen keressenek munkahelyet. Más tagállamokban a szakképesítést igazoló bizonyítványok megszerzését támogatják, hogy ezáltal ösztönözzék a mobilitást (Ausztria, Hollandia). A képzést vagy munkatapasztalatot biztosító helyekre való azonnali aktiválást biztosítják a fiatalok számára közvetlenül a szociális támogatásra való regisztrálást követően (Hollandia, Dánia), míg Máltán kísérleti rendszert vezettek be, amely értelmében a hosszú távon munkanélkülieknek közösségi munkát kell végezniük, különben elveszítik ellátásaikat.

A képzettségi szintek elismerése és igazolása olyan eszköz, amely nagyobb figyelmet érdemel. A válság fokozta a munkaerőpiac dinamikáját, és a munkahelyeket elhagyó és munkahelyekre jelentkező személyek számának növekedéséhez vezetett. Ezért még fontosabb a képzettségek elismerésének és igazolásának a kérdése. Amennyiben például egy munkavállalót elbocsátanak, a munkaadója által az illető tapasztalatának és készségeinek tulajdonított érték elvész, később viszont éppen a leendő munkaadónak adódhatnak nehézségei a jelentkező tapasztalata és készségei értékének megállapításával kapcsolatban. Ugyanez igaz az (állami foglalkoztatási szolgálatok által szervezett) képzési tevékenységekre is, ezeknek egyértelműen nagyobb az értékük, ha elismert, a képzés elvégzését tanúsító bizonyítvány kiadásával zárulnak. A válság ideje alatt a képzési tevékenységek, az elbocsátások és a jelentkezések száma és így az elismert igazolt képzettségek értéke is megnő.

#### *D. A készségek fejlesztésébe való beruházás: képzési és munkatapasztalatot nyújtó programok*

A legtöbb ország növekedést jelzett az aktív munkaerő-piaci intézkedésekre fordított forrásokat illetően, beleértve a vállalkozásalapítási ösztönzőket, a képzést és a munkatapasztalatot. Számos tagállam olyan intézkedésekről is beszámolt, amelyek keretében olyan munkavállalóknak nyújtanak képzéseket, akiket a munkahelyük elvesztésének veszélye fenyeget, vagy pedig gyakornokoknak adnak támogatást. Számos intézkedés a leginkább sújtott vagy hátrányos helyzetű álláskeresőkre összpontosított – a visszaesés leginkább a fiatalokat, az alacsony képzettséget és az ipari ágazatokban dolgozókat sújtotta – a strukturális munkanélküliség kialakulásának megelőzése érdekében. A képzési

intézkedéseket tovább növelték az elmúlt év során, és az állami foglalkoztatási szolgálatok kiemelkedő szerepet játszottak ezeknek az intézkedéseknek a végrehajtásában.

Ezek többek között több gyakornoki hely támogatását jelentik (Ciprus, Lengyelország, Svédország, Írország, Észtország), gyorsabb hozzáférést biztosítanak az álláskeresőként való regisztrálást követően (Egyesült Királyság, Finnország), vagy újrafoglalkoztatási képzés formáját öltik. Néhány országban az új gyakornoki helyek kifejezetten azokat célozzák meg, akiket az elbocsátás veszélye fenyeget (Lettország, Ciprus), valamint az önfoglalkoztatókat (Észtország) vagy a fiatalokat (Ausztria, Egyesült Királyság, Málta, Portugália), míg Franciaországban a cégeknek életpálya-elképzeléseket kell biztosítaniuk, beleértve az idősebb munkavállalók számára nyújtott képzési tevékenységeket is. A képzési intézkedések inkább a potenciálisan magas szintű növekedési kilátásokkal rendelkező ágazatokra összpontosítanak, mint amilyen például az egészségügy és a szociális ellátás (Belgium, Ausztria, Egyesült Királyság) vagy a környezetbarát ágazatok (Görögország). Képzési utalványok állnak a munkaviszonyban lévők és a munkanélküliek rendelkezésére (Olaszország, Bulgária).

2009 közepe óta további munkatapasztalatot nyújtó, gyakornoki és/vagy szakmai gyakorlatot biztosító helyeket hoztak létre a munkaadók számára nyújtott támogatási intézkedések vagy egyéb pénzügyi ösztönzők segítségével, mint amilyenek például a munkaerő-felvételi vagy a kiegészítő támogatások (Lengyelország, Ciprus, Málta, Litvánia, Románia, Franciaország, Németország, Dánia, Lettország, Görögország). Több gazdasági ágazat jogosult továbbá felkínálni ezeket a támogatott helyeket (Írország). Az Egyesült Királyság különösen a szociális és egészségügyi ágazatokban összpontosított a szakmai gyakorlatot biztosító helyek létrehozására. Ezeket a támogatott helyeket az álláskeresőként való regisztrálást követően hamarabb hozzáférhető teszik (Írország, Egyesült Királyság), és hosszabb időtartamra engedélyezik – Írországban egészen kilenc hónapig.

A szakmai gyakorlatot és munkatapasztalatot biztosító programok valószínűleg a leginkább költséghatékony intézkedések közé tartoznak a munkaerőpiac működésének fokozása szempontjából. Időt fordítanak a munkaerőpiac új résztvevői hozzáféréseinek fejlesztésére, megadva nekik a szükséges segítséget karrierjük elején. Mivel ez leggyakrabban fiatalokat jelent, akik potenciálisan hosszú karrier előtt állnak, siker esetén a megtérülés jelentős lehet. Amennyiben azonban nem sikerül munkahelyet találni, az elmaradt előnyök éppoly jelentősek<sup>7</sup>. Ezeknek a rendszereknek a fenntartása éppen ezért különösen fontos; és néhány tagállamban mérsékeltek a munkanélküliséget a fiatalok körében.

Az ilyen típusú intézkedések hosszú idő alatt fejtik ki hatásukat, és ezeket gyakran nehéz előzetesen számszerűsíteni. A munkatapasztalatot biztosító helyek létrehozásához idő kell, ezt követően a résztvevőket ki kell választani, és ezeknek részt kell venniük a 6–9 hónapos munkatapasztalatot vagy szakmai gyakorlatot nyújtó programokban. Csak ezt követően valósul meg az első fizetett munkahelyhez való „könnyebb hozzáférés”. Röviden: van remény a sikerre, azonban ez időigényes – ez az időtartam a jelenlegi helyzetben még hosszabb lehet egyes csoportok számára a munkaerőpiacokon.

Ehhez kapcsolódó, azonban más jellegű kérdés a szakmai gyakorlatot és munkatapasztalatot nyújtó programokban való részvételre irányuló ösztönzők hiánya. A rendszerben a résztvevő végzi a legnagyobb befektetést, mivel ő fog díjazás nélkül vagy csak alacsony díjazásért dolgozni a programban. A sikeres befejezést követően azonban potenciálisan ő élvezheti a

---

<sup>7</sup> Az aktív munkaerő-piaci politikákról szóló szakirodalom is ezt támasztja alá. Lásd a Foglalkoztatás Európában 2006 című dokumentum 3.4 fejezetét és a további szakirodalmat.

legnagyobb mértékű megtérülést. Az egyik nehézség az, hogy ezek az előnyök és az ösztönzők jó ideig rejtve maradnak, és így a rendszer vonzereje nem elég nagy, habár erre nagy szükség lenne. A részvétel fokozása érdekében tehát jobban látható, pénzügyi vagy más jellegű ösztönzőkről kell gondoskodni.

#### *E. Munkahely-teremtési támogatás: vállalkozásalapítási ösztönzők*

Az álláskeresők számára biztosított vállalkozásalapítási ösztönzőket és az önfoglalkoztatás bátorítását megerősítették (Bulgária, Görögország, Olaszország, Írország), korábbra hozták időben (Egyesült Királyság) vagy növelték ezek értékét (Lengyelország), ezzel ellentétben viszont más országokban ezeket szigorúbb jogosultságra vonatkozó szabályoktól tették függővé (Szlovénia).

A vállalkozásalapítási ösztönzők nagyon hatékony eszközei lehetnek a gazdasági tevékenység stimulálásának; a leendő vállalkozó elkötelezettsége a piaci lehetőségekkel kapcsolatos nagyon pontos információkkal együtt szintén értékes gazdasági tevékenységet eredményezhet. Az üzleti tervek megtervezésére, valamint a formalításokra és a szabályokra vonatkozó iránymutatást és például az üzleti és szolgáltatási hálózatokhoz való hozzáférést nyilvánosan lehet biztosítani, ezáltal növelve az alapításhoz szükséges közvetlen pénzügyi támogatás hathatóságát. Ha a jogosultságot csak a munkanélküliekre korlátozzák, akkor ez csak abban az esetben fog alacsonyabb költségeket jelenteni, ha valamennyi álláskereső jogosulttá válik. Ezzel a konkrét eszközzel azonban az is előfordulhat, hogy a célcsoport jelentős részének nem lesz hozzáférése a munkanélküli ellátáshoz, mivel ezek jellemzően önfoglalkoztatók/vállalkozók, és rendes körülmények között így nem jogosultak ellátásokra. A jogosultság mellett jelentős nagyságú és értékű ösztönzőre van szükség ahhoz, hogy valóban önfoglalkoztatásra sarkalljuk az embereket. Ebben az összefüggésben fontos, hogy az önfoglalkoztatóként dolgozni kívánó személyeket támogató intézkedéseket ahhoz kell mérni, hogy a munkanélküli személy egyébként milyen munkanélküli vagy más ellátásokban részesülne.

#### *F. Jövedelemtámogatás az állásukat elvesztők és az alacsony bérűek számára*

A legtöbb országban a munkanélküli ellátásokra és a szociális támogatásokra fordított összegeket gazdasági visszaesések idején automatikusan megnövelik, a munkanélküliség és az alacsony jövedelmű háztartások számának növekedésére reagálva. Nem meglepő, hogy a munkanélküli ellátásokban részesülő személyek száma 2007 óta a legtöbb országban emelkedett. Ez a növekedés Romániában, Litvániában és Észtországban volt a legjelentősebb. Az ellátásokban részesülők körének kibővítése ugyanakkor nem követi a munkanélküliség növekedési ütemét egyes országokban, ami arra utalhat, hogy a munkanélküli ellátásban részesülők köre csökkenhetett.

Az elmúlt évben kibővítették az ellátásokra jogosultak körét (Portugália, Franciaország); többek között a fiatalok (Finnország, Szlovénia, Olaszország), illetve a szülők hozzáféréseinek javítása érdekében (Szlovákia). Az ellátások szintjeit általánosságban véve növelték (Ciprus, Ausztria), különösen a szülők (Dánia), az elbocsátott munkavállalók (Finnország, Belgium) és a legalacsonyabb jövedelmű háztartások esetében (Szlovénia). Ezzel ellentétben más országokban az államháztartásra nehezedő nyomás miatt csökkentették az ellátások szintjét (Litvánia, Írország).

A munkahelyüket elveszítőknek nyújtott lakhatási támogatást például a jelzáloghitel-törlesztések halasztott megfizetése útján is kibővítették (Lengyelország, Magyarország, Szlovákia). A földgáz magas árának kompenzálására szolgáló különleges ellátásokat Bulgáriában megszüntették, viszont Ausztriában ingyenes egészségbiztosítást nyújtanak

egyes szociális ellátásban részesülő személyek számára. A munka jövedelmezőségére irányuló kezdeményezésekről csak elszórtan hallani. A pozitív példák közé tartozik az alacsony jövedelműek számára, fizetett munkavállalás céljából megállapított alacsonyabb adómérték (Málta), valamint a munkához kapcsolódó ellátási ösztönzők növelése (Svédország).

Attól függetlenül, hogy a jövedelem-támogatás valóban hatékony volt-e az összesített kereslet kialakításában, a foglalkoztatás ösztönzése, a társadalmi kohézió elősegítéséhez való hozzájárulás és a szegénység veszélyének kitett személyek számának csökkentése nagymértékben függ a bevezetett intézkedések formájától és feltételeitől. A fent említettek szerint a jövedelem-támogatás állhat munkanélküli ellátásokból, szociális támogatásból vagy adókedvezményekből az ellátásra való jogosultság kibővítésének vagy a bőkezűségi szintek növelésének lehetőségével. További lehetőség a kifejezetten veszélyeztetett csoportok, például az ideiglenes munkavállalók vagy a fiatalok vagy mindkét csoport támogatásának növelése.

A válság utáni jogosultsági rendszerekben kialakított és (az inaktivitás csapdájának elkerülése miatt) korlátozott időtartamra szánt, tartósan nem meghosszabbítható munkanélküli és szociális ellátások, amelyek célcsoportjai a hátrányos helyzetű személyek és az előzőleg nem szabványos szerződésekkel foglalkoztatott személyek, egyes országokban hatékonyan bizonyultak. Egyéb előnyök mellett ezek az intézkedések segítik korlátozni a szegénységet és a társadalmi kirekesztettséget. Bár a munkanélküli ellátások valóban költségesek lehetnek, ezek a legjobb elérhető eszközök a szegénység elleni küzdelemben, illetve a fogyasztás és az általános gazdasági tevékenység fenntartásában. Ezek az ellátások gyorsan működtethetőek a meglévő csatornákon keresztül, és így el tudnak jutni a leginkább rászorulókhöz, akik egyúttal a leginkább hajlamosak a kiadásokra. Azonban ha annak eredményeképpen, hogy a kormányok többet költenek ellátásokra, a háztartásokat kevésbé sújtja a válság hatása, ez azt is jelenti, hogy kevésbé alakul előnyösen az államháztartás, illetve a jövőbeli adókötelezettségek a háztartások számára. Ehhez hasonlóan a foglalkoztatásba való visszatérés támogatása és a tartós munkanélküliség – amely hosszú távon növeli az ellátások általános költségeit – elkerülése érdekében az ellátásokra fordított kiadásokat megfelelő kormányzati intézkedésekkel és ösztönzőkkel kell ellensúlyozni az aktív munkaerő-piaci intézkedések megerősítése céljából, különösen foglalkoztatási szolgáltatások útján.

### **3. rész KILÁTÁSOK ÉS AZ ELŐTTÜNK ÁLLÓ ÚT**

Kilenc hónappal ezelőtt súlyos recesszióból kezdett talpra állni a gazdaság. Mostanra azonban egyértelművé vált, hogy még több időre van szükség ahhoz, hogy a GDP növekedése érzékelhető hatással legyen a kedvezőtlen munkaerő-piaci tendenciák megfordítására. A márciusi adatok azt mutatják, hogy a tagállamok többségében még mindig növekszik a munkanélküliségi ráta; és bár lassabban, mint korábban, de még mindig növekszik. A munkanélküliségi ráta tíz tagállam esetében stabilizálódott vagy csökkent.

Előretekintve azt látjuk, hogy az európai munkaerőpiacok továbbra is ellenszéllel küzdenek. Az uniós munkanélküliségi ráta az Európai Bizottság legutóbbi tavaszi gazdasági előrejelzései szerint átlagosan 9,8 %-os lesz a teljes évre vonatkoztatva. Ez azt jelenti, hogy mivel a munkanélküliségi ráta 9,5 % volt januárban, februárban és márciusban pedig 9,6 %, az év végéig további lassú, de egyenletes növekedés várható, egészen 10 %-ig vagy afölé. Mindez nem tekinthető kedvező előrejelzésnek, és nem tanúskodik a munkaerőpiac élénküléséről.

Ezen felül a foglalkoztatással kapcsolatos kilátások sem biztatóak. A munkaerőpiacon tapasztalható viszonylag kismértékű alkalmazkodás a korábbi válságokhoz hasonlítva azt mutatja, hogy mostanáig magas szintű volt a munkaerő-megtartás, illetve a jövőre nézve alapvetően munkahelyteremtés nélküli fellendülést és potenciálisan tartósan magas munkanélküliséget sejtet. A GDP növekedését kezdetben egyrészt az elmúlt 18 hónapban visszaesett munkatermelékenység javulása fogja elnyelni, másrészt pedig azok a személyek, akiket újból eredeti teljes munkaidős munkaszerződésük alapján foglalkoztatnak majd. Az új munkaerő felvétele tehát viszonylag elhanyagolható lesz. Ennek eredményeképp 2011-re mindössze 0,3 %-os foglalkoztatási növekedést jeleznek, miközben 9,7 %-os munkanélküliségi ráta várható, és ez nem sokkal alacsonyabb a 2010-es adatokhoz képest.

Ezek az előrejelzések azt mutatják, hogy most jött el az ideje annak, hogy a fiskális támogatás iránti igényt rövid távon a fenntartható államháztartás és a tartós makrogazdasági stabilitás iránti igénnyel egyeztessük. Az Európai Tanács tavaszi ülése kifejezetten a munkaerő-piaci politikákra vonatkozóan egyetértett abban, hogy a gazdaságélénkítési intézkedéseket csak akkor lehet fokozatosan visszavonni, amikor a fellendülés már biztosított. A fellendülés tényét országonként kell megállapítani. Ez azt jelenti, hogy azok a tagállamok, amelyek esetében a munkanélküliség további növekedése várható, nagy valószínűséggel nem fogják megszüntetni intézkedéseiket, ehelyett azok eredményességére kell majd összpontosítaniuk. A Foglalkoztatási, Szociálpolitikai, Egészségügyi és Fogyasztásügyi Tanács ez év márciusában úgy döntött, hogy különösen ezekben az országokban egyes esetekben továbbra is indokolt a rövidített munkaidő további alkalmazása vagy bevezetése.

Azok a tagállamok, amelyek esetében a munkanélküliség ebben az évben várhatóan tovább növekszik, valószínűleg megtartanák a rövidített munkaidő mostani rendszerét. A tagállamok eddigi tapasztalatai és az általuk bevezetett intézkedések alapján, amelyek célja a munkaerőpiacokra tett lehetséges kedvezőtlen hatás korlátozása, számos megállapítás szolgálhat iránymutatásként:

- A rövidített munkaidőnek immár nem a gazdaság „legsúlyosabban érintett ágazatainak” a támogatására kell összpontosítani. Azokban az ágazatokban, amelyekben a válság óta elmúlt 18 vagy még több hónapban továbbra is mérséklődik a gazdasági tevékenység, láthatólag strukturális változásra van szükség. A munkaerőt is magukban foglaló termelési tényezőket olyan ágazatok felé kell irányítani, amelyek valóban hozzáadott értéket jelentenek majd az elkövetkező években, és ilyenek például az alacsony széndioxid-kibocsátást ösztönző tevékenységek. Ez természetesen nem azt jelenti, hogy a rövidített munkaidős rendszereket haladéktalanul meg kell szüntetni, hanem azt, hogy semmilyen új rendszert nem szabad olyan ágazatokban bevezetni, amelyekben a jövőben kevés lehetőség kínálkozik. A cégek és munkavállalók részvételének folytatására vonatkozó feltételeket felül kell vizsgálni az eredményességgel kapcsolatos fenti megállapítások fényében – olyan hozzáférési feltételek alkalmazásával, mint amilyen például a szociális partnerekkel való egyértelmű megállapodás, az üzleti tevékenységek minimális csökkentése, az elbocsátás mellőzése a részvétel ideje alatt vagy azt követően, a rendszer csak néhány ágazatra való korlátozása, a vezetőknek járó bónuszok korlátozása, valamint a csökkentett munkaidővel kapcsolatos részvételi költségek megosztása a cégekkel és a munkavállalókkal.
- Ezeknek a tagállamoknak figyelmet kell fordítaniuk az állami foglalkoztatási szolgálatok kapacitásának a növelésére is. Magas színvonalú munkaközvetítési szolgáltatások friss munkatapasztalattal rendelkező munkanélküliek számára való biztosításával – például korai beavatkozás alkalmazása olyan esetekben, amikor az állami foglalkoztatási

szolgálatok és a munkaadók együttműködnek, hogy közbelépjenek még az elbocsátás bekövetkezése előtt – egyidejűleg nagyobb hangsúlyt kell helyezni az álláskereső kötelezettségeire, erre példa többek között: az ellátások csökkentése abban az esetben, ha az álláskereső visszautasítja a felkínált munkahelyeket vagy a közösségi munkavégzést, a tágabb földrajzi területen való munkahelykeresés iránti kötelezettség, vagy közvetlen ösztönzés a képzési vagy munkatapasztalatot biztosító lehetőségekben való részvételre a szociális támogatás céljából történő regisztrálást követően.

Azoknak az országoknak, ahol a költségvetési konszolidáció sürgető kérdés, valószínűleg nehéz döntéseket kell meghozniuk, mivel a szükséges munkaerő-piaci intézkedéseket akadályozhatja az államháztartási hiány. A nem bérjellegű munkaerőköltségek csökkentése például jelentősen segítheti a munkaerő-kereslet támogatását és a foglalkoztatás szintjének fenntartását. Az adóalap csökkentésének költsége ugyanakkor azt jelenti, hogy ez az eszköz számos, államháztartási nehézségekkel küzdő tagállamban nem áll rendelkezésre. Az ilyen országoknak inkább a leginkább veszélyeztetett csoportokra kellene összpontosítaniuk:

- A fiatalok munkanélküliségének jelentős növekedése indokolja, hogy határozottan erre a csoportra összpontosítsunk. A látható részvételi ösztönzők útján támogatott gyakornoki lehetőségek, a képzési és oktatási tevékenységek folyamatos biztosítása átmenetileg csökkentheti a munkaerő-kínálat mértékét ebben a csoportban, mérsékelheti a munkanélküliségi rátákat, és ennek eredményeként termelékenyebb fiatal munkavállalók állnak majd rendelkezésre a fellendülés idején. A fiatal munkavállalókra irányuló célzott foglalkoztatási támogatások segíthetik a munkavállalók által jelenleg elszenvedett károk enyhítését, és megelőzhetik a munkaerőpiacra való gyenge belépésük tartós „káros hatásait” ebben az időszakban. Az ilyen jellegű keresleti oldali ösztönzőket az állami foglalkoztatási szolgálat által az ennek a csoportnak biztosított személyre szabott segítségnyújtással kell támogatni.
- Azok a személyek, akikre nem vonatkoznak jövedelembiztosító megállapodások és aktív munkaerő-piaci politikák, szintén fokozottan veszélyeztetettnek számítanak. Azokban a tagállamokban, amelyeknek különböző okokból az államháztartás kérdését kell előtérbe helyezniük, előnyös lehet, ha a jogosultságot az ilyen megállapodásokra is kiterjesztik.

A némileg kedvezőbb gazdasági és foglalkoztatási kilátásokkal rendelkező tagállamok megfontolhatják annak kérdését, hogy visszatérnek a rugalmas biztonság által ösztönzött strukturális reformokhoz, amelyek hosszabb távon elősegítik a munkaerőpiacok rugalmasságát és biztonságát. Ezek a reformok a következők lehetnek:

- A régiók és foglalkozások közötti munkaerő-piaci mobilitás ösztönzése, ezáltal segítve az embereket, hogy jövőbeli lehetőségekkel kecsegtető munkahelyeken és ágazatokban helyezkedjenek el. Ez a munkahelyközpontú biztonság és a támogatás különválasztását jelenti, és ehelyett biztosítékok különböző mobilabb formáiról rendelkeznének, például olyan munkahelyi ellátásokról, amelyeket a munkavállalók magukkal tudnak vinni következő munkahelyeikre, szemben a rövidített munkaidős rendszerhez kapcsolódó támogatásokkal, amelyek egy adott munkahelyhez kötődnek. Emellett ha szélesebb körben állnak rendelkezésre elismert bizonyítványok, amelyek a munkavállalók készségeit és tapasztalatát igazolják, akkor ez azt jelenti, hogy humán tőkájukat átvihetik következő munkahelyükre, és ez a távozás újabb akadályának a felszámolását jelentené.
- A foglalkoztatási szolgáltatások fokozottabb eredményessége, elsősorban összpontosított és személyre szabott segítségnyújtás révén, abból a célból, hogy az álláskeresőket proaktív munkakeresésre ösztönözzék. Ezzel mérsékelhető a munkanélküli és inaktív időszakok időtartama. Ezeket a készségeket korszerűsítő és újraminősítő programok

kibővített kínálatával kell kiegészíteni. A foglalkoztatási programoknak különösen ellensúlyozniuk kell a munkaerőpiac elhagyását, elsősorban az idősebb munkavállalók és a nők esetében.

- A munkaerő-kölcsönzési és a „job pooling” rendszer segítheti a cégeket abban, hogy a munkavállalók számára megkönnyítsék az átmeneti időszakokat. Az ilyen rendszerekben a munkavállalóknak lehetőségük van a mozgásra és arra, hogy más helyen dolgozzanak, továbbá mindig megmarad annak a lehetősége, hogy szükség esetén visszatérjenek eredeti munkaadójukhoz, mivel eredeti szerződéseik változatlanul hatályban maradnak. A küldő cég a bérköltségekkel kapcsolatos kompenzációt kér a fogadó cégtől. A küldő cégek arra használhatják azt a pénzüsszeget, amelyet nem költöttek el végkielégítésre és leépítési költségekre, hogy ellensúlyozzák a munkavállaló átmenetileg alacsonyabb termelékenységét az új munkahelyen.