

Európa előtt álló feladat: helyre tenni a Lisszaboni stratégiát

- A Lisszaboni Stratégia a 2000-ben tartott Európai Csúcson született megállapodás szerint a gazdasági, szociális és környezeti politika kiegyensúlyozott és integrált megközelítésének biztosítása érdekében került kidolgozásra.
- Főbb témái között szerepelnek a jobb munkalehetőségek, a fenntartható gazdasági fejlődés, a nagyobb versenyképesség és a társadalmi kohézió.
- Az európai szociális dimenzió az újítás, a termelékenység és a fenntartható növekedés szempontjából alapvető ösztönző erőt jelent.
- A stratégia azért nem hozta el az ígért eredményt, mert számos tagállamban gyengült a szociális és a munkavállalói védelem.
- Lisszabonnak mindenképpen elsőbbségben kell részesítenie a szociális Európát, ily módon alátámasztva a társadalmi igazságosságot, a szolidaritást, az egyenlő esélyeket és a megfelelő szociális védelmet.
- Fontos, hogy a munkavállalóknak és a szakszervezeteknek valamennyi szinten nagyobb beleszólása legyen abba, hogy a Lisszaboni Stratégia hogyan kerül megfogalmazásra illetve megvalósításra.

TARTALOM

- 1. Mi a Lisszaboni Stratégia, és miért van rá szükségünk? 3**
- 2. Stratégia a munkavállalókért: több és jobb munkalehetőség, élethosszig tartó tanulás és egyenlő esélyek 4**
- 3. A fejlődés és az újítás stratégiája 8**
- 4. Hogyan működik a Lisszaboni Stratégia? ... 10**
- 5. Mik a problémák? 11**
- 6. A szakszervezetek harcolnak a jobb Európáért 12**

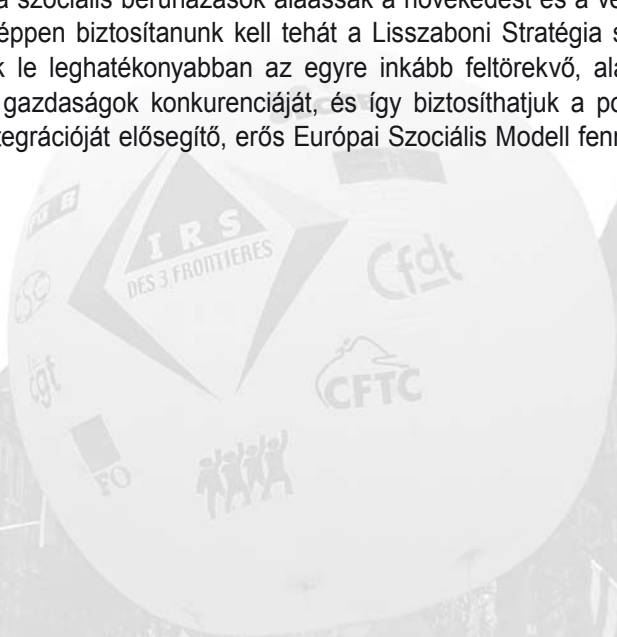
Európa előtt álló feladat: helyre tenni a Lisszaboni stratégiát

Az európai szakszervezeti mozgalom egy a társadalmi igazságosságon alapuló Európai Unió megteremtésén dolgozik, melyben a fejlődés előnyeit tisztességesen osztanak meg a közösség egészén belül.

Mindez nagyobb társadalmi szolidaritást, és ezzel együtt teljes foglalkoztatást, megfelelően képzett és motivált munkaerőt, erős szociális védelmet, teljes esélyegyenlőséget, az emberi jogok és a természetes környezet tiszteltetését, és a kevésbé előnyös helyzetű csoportok vagy személyek kizárásának megszüntetését foglalja magában. Ide tartozik továbbá a bizonytalan munkahelyek problémájának felszámolása, és a munkapiacra tapasztalt túlzott rugalmasság megszüntetése.

Az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) elsősorban azért támogatja a Lisszaboni Stratégiát, mert a fenti célkitűzések a stratégiának is számos esetben részét alkotják. A stratégia beindításakor a gazdasági, szociális és környezeti politika kiegyensúlyozott és integrált megközelítését ígérte. Az EU azonban egyelőre képtelen teljesíteni célkitűzéseit, amire az európai vezetők oly módon reagáltak, hogy a munkavállalói jogok és a környezet kárára főleg a versenyképességet részesítik előnyben.

Nekünk ennek ellenére is határozott meggyőződésünk, hogy ideje elosztatni azt a tévhitet, mely szerint a szociális beruházások aláássák a növekedést és a versenyképességet. Mindenképpen biztosítanunk kell tehát a Lisszaboni Stratégia sikerét, hiszen így küzdhetjük le leghatékonyabban az egyre inkább feltörekvő, alacsony munkabéreket kínáló gazdaságok konkurenciáját, és így biztosíthatjuk a polgárok általános jólétét és integrációját elősegítő, erős Európai Szociális Modell fennmaradását.



1. Mi a Lisszaboni Stratégia, és Európának miért van rá szüksége?

Az európai vezetők 2000 márciusában, Lisszabonban (Portugália) tartott ülésükön fogalmazták meg azt a célkitűzést, mely szerint „Európának a világ legversenyképesebb és legdinamikusabb tudásalapú gazdaságává kell válnia, amely több és jobb munkahely, valamint nagyobb társadalmi kohézió megteremtésével képes a fenntartható gazdasági fejlődésre”.

Az európai vezetők szerint az EU-nak új megközelítés alkalmazására volt szüksége ahhoz, hogy továbbra is biztosítani, illetve javítani tudja az emberek jólétét. Ennek okai többek között:

Globalizáció és fokozódó nemzetközi konkurencia: A gazdasági növekedés bizonyos EU-tagállamokban meglehetősen kedvezőtlenül alakul, bár a skandináv gazdaságok a világ legversenyképesebb gazdaságai közé sorolhatók. Európa egyik problémája, hogy bár a nyereségek magasak, kevés a kutatásra és fejlesztésre fordított beruházás, amely lehetővé tehetné az emberek által igényelt új termékek és eljárások kidolgozását. Az USA mintegy 100 milliárd euróval többet költ kutatásra és fejlesztésre, mint az EU.

Új technológiák kifejlesztése elsősorban az információ és a kommunikáció területén, ami természetesen azt jelenti, hogy a gazdaságok csak folyamatos innováció árán képesek az élen maradni. Az 'új gazdaság' főleg az olyan szektorokban teremtett munkalehetőségeket, mint a pénzügyi műveletek, az Interneten keresztüli értékesítés és a digitális kommunikáció. Arra Európa semmiképpen sem számíthat, hogy alacsonyabb munkaerőköltségekkel vehetné fel a versenyt olyan fejlődő országokkal, mint Kína vagy India. Ahhoz, hogy hosszú távon is sikert könyvelhessen, csúcsmínőséget és kiváló tudást igénylő munkahelyeket, és megfelelően motivált, jól képzett, egészséges és biztos munkaerőt kell létre hoznia.

Európa lakossága elöregedik: az (55-64 év közötti) idősebb munkavállalók száma 2030-ra várhatóan 24 millióval nő, ami azzal párhuzamosan, ahogy ez az életkori csoport eléri a nyugdíjkorhatárt, megnöveli a nyugdíj- és egészségügyi ellátásra nehezítő nyomást.

1.ii. Mit jelent tehát a Lisszaboni Stratégia?

Az EU nem csupán egy az áruk és szolgáltatások 25 tagállamon és az Európai Gazdasági Térség három tagján (Norvégia, Izland és Liechtenstein) belüli cseréje érdekében létrehozott egységes piac. A társadalmi és a környezeti fejlődés legalább olyan fontos, mint a gazdasági növekedés. Ezek megléte nélkül az emberek minden bizonnyal elutasítják majd Európa eszméjét.

A lisszaboni napirend 2010-re egyértelmű célokat tűzött ki:

- Legalább 3%-os éves növekedés
- 70%-os általános foglalkoztatottsági arány
- A nők legalább 60%-os foglalkoztatottsági aránya
- Az idősebb dolgozók legalább 50%-os foglalkoztatottsági aránya (a 2001-es stockholmi megállapodás szerint)

A napirend emellett különböző európai és nemzeti szintű intézkedéseket javasolt a teljes foglalkoztatottság, és a több, jobb minőségű, tartós ('fenntartható') munkahely biztosítása érdekében, és aktív politikát fogalmazott meg a foglalkoztatás, az oktatás, a szakképzés, az egészségügy és a lakásellátás terén.

Sürgette továbbá a bizonyos csoportokat és személyeket a társadalom peremére szorító, és ily módon az úgynevezett 'társadalmi kizáráshoz' vezető megkülönböztetés, és ezzel együtt a szegénység és a hátrányos helyzet minden formájának felszámolását.

A stratégia célul tűzte ki a munkapiac modernizálását és átalakítását, nem csupán azért, hogy növeli rugalmasságát, de azért is, hogy a rugalmasságot biztonsággal ellensúlyozza, ily módon biztosítva, hogy a munkapiac jobban alkalmazkodhasson a változó igényekhez, anélkül, hogy eközben bármiben is veszélyeztetné a dolgozók biztonságát. A stratégia egy másik célja az volt, hogy kibővítse az egységes piacot, és hogy a korábbinál több területen (köztük a szolgáltatások területén) biztosítsa az európai szintű szabadverseny lehetőségét.

2. Stratégia a munkavállalókért

2.i. Munkát keres? Miben segíthet a Lisszaboni Stratégia?

A teljes foglalkoztatottság a társadalomban rejlő lehetőségek lehető legjobb kihasználását jelenti, ami a növekedés és a fejlődés szempontjából alapvető fontosságú. Minden olyan dolgozó, aki nem képes hasznosítani szakértelmét, kárba vesztett emberi potenciált jelent. A teljes foglalkoztatottság nemcsak a gazdasági növekedés és a versenyképesség maximalizálása szempontjából elengedhetetlen, de egyben az egyén alapvető joga is.

Mindenkinek joga van a munkavállaláshoz, és a szabadon választott vagy elfogadott foglalkozás gyakorlásához.

Az EU Alapjogi Chartája, II-75 cikk

Az európai munkanélküliség azonban csaknem 9%-os, a fiatalok körében pedig kétszer ilyen magas. A munkanélküliek száma meghaladja a 18 milliót. Az általános foglalkoztatottsági arány 2004-ben 63,3% volt, ami jelentősen elmarad a lisszaboni célkitűzések teljesítéséhez szükséges szinttől.

Több millió munkahely teremtéséhez elsősorban beruházásra van szükség, főleg az oktatás és a képzés területén, ily módon biztosítva az emberek számára az új kihívások leküzdéséhez szükséges készségeket és szakértelmet, illetve a megfelelő támogatást az olyan dolgozók számára, akik a vállalatok átszervezése vagy áthelyezése miatt veszítik el állásukat. A nem csupán a cégek, de a munkavállalók érdekeit is szem előtt tartó, rugalmasabb munkakörülmények – a gyermekgondozás és a családtámogatás minőségének javításához hasonlóan – több nő és idősebb dolgozó számára tennék lehetővé a munkavállalást.

Több intézkedésre van szükség annak megkönnyítése érdekében, hogy a fiatalok is betörhessenek a munkaerő-piacra. Ugyanakkor fontos az öregségi aktivitás politikájának kidolgozása is, amely lehetővé teszi az idősebb dolgozók számára, hogy – amennyiben erre igényt tartanak – szakértelmükkel és tapasztalatukkal tovább gazdagíthassák a munkaerőt, anélkül, hogy ezért bárki a nyugdíj jog megvonásával büntethető, illetve hogy bárki a nyugdíjkorhatár elérése utáni munkára kényszeríthető őket.

2.ii. Elégedetlen? A jobb munkahelyek megoldást jelenthetnek!

A munka minősége a lisszaboni célkitűzések teljesítésének alapvető eleme. Ez pedig nem merül ki annyiban, hogy igyekszünk minél kielégítőbb munkahelyeket teremteni a jövőbeli bővítés szempontjából jó kilátásokkal kecsegtető szektorokban, köztük az információs társadalom területén, de azt is mindenképpen magában foglalja, hogy megpróbáljuk az emberek igényeihez igazítani a munkaszervezést.

Csak az EU 15 régi tagállamában évente több mint 5 millió dolgozó szenved súlyos munkahelyi sérülést, a halálos kimenetelű munkahelyi balesetek száma pedig meghaladja a 120.000-et.¹ A nem biztonságos, és nem megfelelően szabályozott munka megnöveli a balesetek veszélyét. A munkahelyi balesetek és megbetegedések minden évben több milliárd eurós – bruttó összterméke (GDP) körülbelül 4%-ának megfelelő – kiadást jelentenek az EU számára. A stresszel kapcsolatos megbetegedések például évente körülbelül 20 milliárd eurós kiadást jelentenek.

Fontos, hogy az EU továbbra is fenntartsa a munkaidő csökkentésére vonatkozó hosszú távú elkötelezettségét. A hosszabb munkaidő nem fokozza a teljesítményt. A kutatások eredményei azt mutatják, hogy a rövidebb munkaidő – a munkahelyi és a családi élet egyensúlyának javítását célzó intézkedésekhez hasonlóan – nagyobb rugalmassággal és jobb termelékenységgel párosul.

¹ A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet adatai

Tekintettel arra, hogy a munkaerőnek egyre nagyobb részét teszik ki a női munkavállalók, illetve hogy a társadalmon belül fokozatosan nő az idősek aránya, a munkaszervezésnek mindenképpen biztosítani kell a családok számára a gyermekek és más családtagok gondozásához szükséges időt. Ez a jövőbeli generációk jóléte szempontjából is alapvető fontosságú.

Veszélyes lenne azt gondolni, hogy az új munkalehetőség mindig jobb, mint a munkanélküliség. Igaz ugyan, hogy a munkanélküliség az elszegényedés elsődleges és legfontosabb oka, az viszont, hogy valakinek munkája van, még nem jelenti automatikusan azt, hogy sikerül kilábalnia a szegénységből. A különböző tagállamok foglalkoztatottsági és szegénységi arányának összehasonlítása azt mutatja, hogy az olyan országok, mint az Egyesült Királyság, Írország és Portugália, ahol a foglalkoztatottság viszonylag magas, továbbra is átlagon felüli szegénységi szinttel küzdenek.

Több mint 68 millió embert – vagyis az EU lakosságának 15%-át – fenyegeti a szegénység veszélye. Közülük rengetegen élnek rendkívül alacsony fizetésből, és ennek Európában mindenképpen véget kell vetni.



A grafikon az EU átlagos foglalkoztatottsági arányától (2001-ben 62,1%) való eltérést, és az egyes országok szegénységi arányát hasonlítja össze.

2. iii. Mi az, amit tudnia kellene? A tanulás egy életre szól

Az élethosszig tartó tanulás mindenkinek joga, és nemcsak az egyén elégedettségéhez és kiteljesülés érzéséhez járul hozzá, de a jól képzett és megfelelően alkalmazkodó munkaerő megteremtése szempontjából is elengedhetetlen. A feltörekvő gazdaságok, köztük Kína, hamar felismerték a magasan képzett munkavállalók kompetitív előnyét.

Európai szinten a szociális partnerek megállapodtak ugyan az élethosszig tartó tanulás programjában (2002), fontos azonban, hogy a programot kollektív alkun és szerződésen keresztül szektor és vállalati szintű gyakorlati intézkedésekbe ültessük át.

Készségeik és szakértelmük javításához a dolgozóknak időre és megfelelő ösztönzésre van szükségük. Az iskoláknak többet kellene tenniük annak érdekében, hogy a fiatalokat felkészítsék a munkapiacra való belépésre, és hogy a munkáltatók által általánosan elismert szakképesítéssel lássák el őket, ahelyett hogy sorsukra hagynák diákjaikat az álláspiac kegyetlen és kiismerhetetlen világában.

Az iparágak átszervezése és a munkahelyek alacsonyabb munkaerőköltséget kínáló területekre történő áthelyezése aláássa a dolgozók biztonságát. Rendkívül fontos, hogy az ilyen változásokon áteső munkavállalók segítséget kapjanak a munkakeresés, az átképzés vagy az elhelyezkedés terén. Az előzetes értesítés és egyeztetés elengedhetetlen annak érdekében, hogy a dolgozók megfelelően felkészülhessenek a változásra. Svédországban és Finnországban az ipar egészére kiterjedő kollektív szerződések külön alapot biztosítanak a pályaaorientációs tanácsadás, az átképzés és az elhelyezkedés finanszírozására. Az ETUC üdvözli, hogy az EU a közelmúltban Globalizációs Kiigazítási Alap létrehozására kötelezte el magát.

Az erős szociális védelem korántsem teher a gazdaságra nézve, hanem a jövőbeli fejlődésbe fektetett rendkívül bölcs beruházás. Ezt bizonyítják a dán tapasztalatok, ahol a munkanélküli segélyekre és a munkapiacra jutást segítő aktív politikára fordított meglehetősen magas kiadások az EU legmagasabb foglalkoztatottsági arányával és kiváló gazdasági teljesítménnyel párosulnak. Ez pedig már sokkal inkább tanulási költség, mint pusztán munkaerő-költség: lényege az emberek képzése, és a készségeiknek és szakértelmüknek megfelelő állások biztosítása. A szakszervezeti tagsági arány körülbelül 80%-os, ami a rendszer sikerének szintén fontos feltétele.

2.iv. Mennyire egyenlők az esélyek?

A Lisszaboni Stratégia célja a megkülönböztetés megszüntetése, függetlenül attól, hogy nőekkel, eltérő etnikai háttérű vagy vallású emberekkel, fiatalokkal, idősökkel, hátrányos helyzetűekkel, homoszexuálisokkal vagy bevándorlókkal szembeni diszkriminációról van-e szó.

Az EU-n belül a nők körében jegyzett munkanélküliségi arány (2004) 10%. A férfiak munkanélküliségi aránya ezzel szemben mindössze 8,3%. A nők mindössze 55,7%-os foglalkoztatottsági aránya (a férfiak csaknem 71%-os adatával szemben) igen jelentős emberi potenciál kihasználatlanságát bizonyítja. A szükséges intézkedések közül az egyik legsürgősebb a nemek között továbbra is makacsul 15% körül ingadozó fizetési különbség megszüntetése. A férfiakkal összehasonlítva a nők körében szintén nagyobb a valószínűsége annak, hogy csak rövid távú, bizonytalan szerződés alapján kapnak munkát.

Az olyan családbarát politikai intézkedések, mint a dolgozók igényeivel szemben tanúsított nagyobb rugalmasság, a fizetés- vagy státuszvesztés nélküli részidős munka

lehetőségének biztosítása, és a gyermekgondozási vagy szülői szabadság, nagyban hozzájárulnának ahhoz, hogy a nők is elfoglalhassák helyüket a munkapiacon. A munka modernizálása nem más, mint az emberek életciklusa során történő változásokhoz való alkalmazkodás: függetlenül attól, hogy első munkahelyi tapasztalatszerzésről, tanulmányi vagy alkotószabadságról, családi kötelezettségekről, vagy a nyugdíjkor előtti időszakról van-e szó.

Követendő példa: találékony női munkavállalók felkutatása

A Dán Technológiai Intézet Holnap hősei néven indított programjával igyekszik segítséget nyújtani a női vállalkozók számára saját technológia alapú kisvállalkozásaik beindításához. „Szerettünk volna külön erőfeszítést tenni annak érdekében, hogy sikerüljön több nőt ösztönöznünk,” – vallotta az intézet igazgatója, Jane Wickman. „A legnagyobb problémát az jelenti, hogy a nők egyszerűen nincsenek tisztában a siker lehetőségeivel.”

3. A fejlődés és az újítás stratégiája

3.i. Újítás

Az újítás nem más, mint a termékek előállítása, a szolgáltatások biztosítása és a munkaszervezés terén alkalmazott újabb és jobb módszerek felkutatása. A modern gazdaságban a fejlődés újítás nélkül egyszerűen lehetetlen.

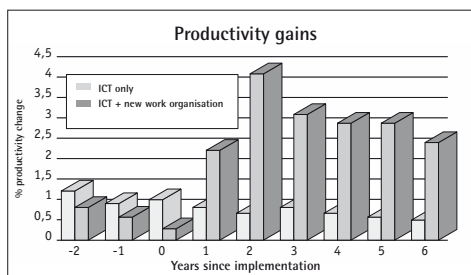
Jelenleg rengeteg lehetőség kínálkozik az újításra. Az idősebb emberek egyre növekvő száma például azt jelenti, hogy egyre nő a kereslet minden olyan termék és technológia iránt, amely hozzájárulhat függetlenségük megőrzéséhez, és életük minőségének javításához.

Az évente mintegy 5%-os növekedést könyvelő öko-iparágak az EU gazdaságának legdinamikusabb szektorai közé sorolhatók. Ezek az iparágak már ma is több mint 2 millió embert foglalkoztatnak. Fontos, hogy Európa megfelelően építsen az előrejelzések szerint 2010-re 700 milliárd eurós globális értéket elérő környezeti technológiák terén szerzett kezdeti előnyére. Európa például világszinten is vezető helyet foglal el a szélenergia-fejlesztés terén, ami csak Németországban mintegy 40.000 új munkahelyet teremtett.

Az új technológiák piaca számos más területen is folyamatosan bővül: kezdve a mobiltelefon berendezésektől az olyan üzemanyagcellás motorokig, melyek nem bocsátanak ki a környezetre ártalmas üvegházi gázokat. A fejlődés azonban a kutatásra

fordított fokozottabb beruházásoktól függ. Az EU egészére nézve a GDP – különösen az üzleti vállalkozások által – kutatásra és fejlesztésre fordított aránya 2000 óta csökken.

Az európai munkahelyek modernizálása egyelőre távoli célnak tűnik, de azok a vállalatok, melyek eléggé előrelátóak voltak ahhoz, hogy végrehajtsák a szükséges változtatásokat, és bevonják a dolgozókat, már most élvezhetik munkájuk gyümölcsét. A munkaszervezés új formái alapvető fontosságúak ahhoz, hogy az EU-t innovatívabbá és termelékenyebbé tegyék. Németországban például azoknál a vállalatoknál, melyek tökéletesítették munkaszervezésüket, a munka termelékenysége 8-30%-kal magasabb volt, szemben azokkal a vállalatoknál, melyek nem tettek ilyen irányú erőfeszítést. Svédország újító vállalatai pedig nem kevesebb mint 29-60%-os előnyre tettek szert (az ábrán kék színnel jelölve).



Forrás: A technológiai és szervezeti változtatások következményeiről szóló jelentés, Dánia.

3.ii. Versenyképesség

A szakszervezetek elutasítják a nemzetek közötti gyilkos harcot erősítő versenyképesség szemléletét: ez olyan lefelé tartó, költségcsökkentő spirál, amely fokozatosan megsemmisíti a dolgozók és a szakszervezetek jogait, fenyegeti a környezetet, és hátrányosan befolyásolja a fogyasztók hosszú távú érdekeit. A globalizáció egyre közelebb hozza egymáshoz a társadalmakat, így ha az egyik veszít, mindannyian vesztesek vagyunk.

A versenyképesség ezzel ellentétben a források maximalizálását, a hozzáadott-érték lánc új termékek, tevékenységek és szektorok kifejlesztése általi előmozdítását és a termelékenység növelését kellene hogy jelentse. Ez pedig a társadalmon belüli szolidaritásra támaszkodó, mobil, és megfelelően képzett munkaerőt igényel. Finnország, Svédország és Dánia azért tudja megőrizni kompetitív előnyét, mert – bár az adók viszonylag magasak – rengeteget beruháznak az erős szociális jóléti rendszerekbe, és ily módon a jóléti újraelosztás magas szintjét, és világszinten is a legjobbak közé sorolható életszínvonalat érnek el.

Európa úgy növelheti versenyképességét, ha mindannyiunk érdekeit szem előtt tartva próbál az élre törni.

A szakszervezetek határozott célja, hogy megakadályozzák a 'szociális dömpinget' – a munkahelyek legkedvezőtlenebb munkakörülményeket biztosító térségekre való áthelyezését – és hogy kiálljanak a fizetések és a körülmények kollektív egyeztetése mellett. A svédországi Vaxholmban például a szakszervezetek felléptek egy olyan lett építőipari vállalat ellen, amely a svéd kollektív alku során kötött megállapodások figyelembe vétele nélkül foglalkoztatta a lett munkásokat, így módon veszélyeztetve a szakszervezetek által tagjaik számára évtizedek során kiharcolt jogokat, és kizsákmányolva a bevándorló munkásokat.

4. Hogyan működik a Lisszaboni Stratégia?

A felelősség több szinten oszlik meg: európai, nemzeti és helyi szinten. Ahhoz, hogy a Lisszaboni Stratégiát sikerüljön valamennyi szinten megfogalmazni, megvalósítani és nyomon követni, elengedhetetlen a szociális párbeszéd, vagyis a munkáltatók és a munkavállalói képviselők közötti egyeztetés. E szociális partnerek aktív támogatása nélkül a folyamat egyszerűen nem vihető sikerre.

A vonatkozó politika kidolgozása számos területen, köztük a szociális védelem és az adórendszer terén, a tagállamok felelősségi körébe tartozik. Az EU ezért vezette be a 'Koordináció Nyílt Módszerét', melynek célja, hogy a nemzeti kormányokat az információ megosztására, és a közös célok érdekében folytatott együttműködésre ösztönözze.

Az EU éves tavaszi tripartit csúcspontján a szociális partnerek a politikaformálás legmagasabb szintjén is közvetlen beleszólást nyernek a lisszaboni célkitűzések megvalósítása felé tett előrehaladás kérdésébe. Az Európai Bizottságot emellett a vonatkozó szerződés arra kötelezi, hogy valamennyi szociálpolitikával kapcsolatos javaslatot egyeztetessen a szociális partnerekkel. A szakszervezetek a stratégia szempontjából szintén kulcsfontosságú szerepet játszó Európai Gazdasági és Szociális Bizottság munkájában is aktívan részt vesznek.

De legalább ilyen fontos a helyi szinten folyó tevékenység is. Sürgősen szükség van a dolgozók munkájukat és körülményeiket érintő döntésekkel kapcsolatos tájékoztatásra, illetve a dolgozókkal e témában folytatott egyeztetés módszereinek megerősítésére. Az európai üzemi tanácsok (EÜT-k) e folyamat fontos fórumai kell hogy legyenek.

5. Mik a problémák?

A szakszervezetek már 2005-ben – a stratégia félidejekor jól tudták – hogy nem megfelelő úton halad ahhoz, hogy megvalósítsa célkitűzéseit. Az ETUC arra figyelmeztetett, hogy ha az EU a lisszaboni napirenden belül nem helyezi előtérbe a Szociális Európa kiépítését, az emberek nem fogják támogatni a stratégiát.

A 'reform' szó túl gyakran takarja a hosszabb munkaidővel, és nagyobb bizonytalansággal párosuló, fokozottabb rugalmasságot. Ehelyett inkább a dolgozók segítségére kellene lennie abban, hogy alkalmazkodóbbakká, és könnyebben foglalkoztathatóvá váljanak, mégpedig azáltal, hogy lehetővé teszi új készségek elsajátítását, vagy már meglévő készségeik fejlesztését.

Egy másik probléma, hogy az EU – vakon a strukturális reformra összpontosítva – nem megfelelő pénzügyi politikát folytat. A rossz pénzügyi irányítás alatt elsősorban azt értjük, hogy a politikaformálók az infláció legkisebb jelére is szigorú intézkedésekkel reagálnak, keveset tesznek viszont annak érdekében, hogy megnöveljék a gazdaságba vetett bizalmat, és hogy fellendítsék a hazai keresletet. Az utóbbi években a szakszervezetek próbálták rendkívül józanul kezelni a béralku kérdését, ez azonban nem tükröződött a termelékenységi haszon tisztességebb megosztásában, pedig ez nagyban elősegítené az ilyen kereslet fellendülését.

A reform nem mehet a dolgozó emberek rovására. Ha Európa növekedés, termelékenység és gazdasági fellendülés terén egészében véve gyengén teljesít, annak oka nem a strukturális reformok végrehajtásának hiányában keresendő. Európa problémája a bizalom hiánya. Míg a beruházók a megújuló kereslet jeleit várják, a fogyasztók elsősorban nagyobb biztonságra és jobb jövedelemre számítanak. A pesszimizmus és a bizalom hiánya olyan önmagát beteljesítő jóslattá válik, amely megakadályozza, hogy az EU elérje tényleges növekedési és termelési potenciálját.

Az EU 2005-ben Partnerség a növekedésért és a foglalkoztatásért néven indította újra a Lisszaboni Stratégiát. Ez ugyan lecsökkentette az eredeti célkitűzéseket, a növekedés arányát például az évi 3% helyett 2010-re kitűzött 3%-ban állapította meg, a szakszervezeti mozgalom azonban aggodalommal tapasztalta – a fenntartható fejlődés és a szociális folyamat rovására – a gazdasági növekedésre és a versenyképességre fektetett egyre nagyobb hangsúlyt.

6. A szakszervezetek harcolnak a jobb Európáért

Az ETUC központi üzenete mindig is az volt, hogy a szociális párbeszédet, a kollektív alkut, a munkavállalók védelmét és részvételét magában foglaló európai szociális dimenzió semmiben sem gátolja a versenyképességet és a gazdasági hatékonyságot. Éppen ellenkezőleg, rendkívül fontos ösztönző erőt jelent az újítás, a termelékenység és a fenntartható fejlődés szempontjából. Ahhoz, hogy a Lisszaboni Stratégia eredményre vezethessen, elengedhetetlen, hogy az Európai Szociális Modell, a dolgozók jogai és az aktív szociálpolitikák produktív tényezőkként kerüljenek elismerésre.

A gazdaságpolitika önmagában még nem teremt jobb Európát. A reformoknak a szakszervezetek és a dolgozói jogok aláásása helyett a munkapiacba fektetett beruházások útján kell fenntartania a nagyközönség bizalmát és támogatását.

Az ETUC több specifikus javaslat előterjesztésével próbálta ismét jó irányba terelni Európát a lisszaboni célkitűzések felé vezető úton. Szorgalmazta például, hogy a kormányok a GDP 1%-át fordítsák a 'nemzeti helyreállítási tervekre'. Javaslatai között szerepelt továbbá a további beruházás 'európai növekedési és lisszaboni kötvényen' keresztüli finanszírozása, valamint annak biztosítása, hogy az Európai Központi Bank az árstabilitási határértékek kiterjesztésével biztosítson nagyobb teret a fejlődéshez.

Az ETUC meglátása szerint elsődleges prioritásként kell kezelni a nők és az idősebb dolgozók munkapiaci részvételét, és a dolgozók számára annak érdekében biztosított segítségnyújtást, hogy sikerüljön megbirkózniuk a globalizáció hatásaival. Az Európai Szociális Modell megerősítése nemcsak az EU, de – a fenntartható fejlődés példájaként – a világ egésze számára is alapvető fontosságú, ellentétben az USA modelljével, amely az elmúlt évek során egy millióval növelte a szegénységben élők számát.

Elsősorban arra van szükség, hogy a dolgozók magukénak érezzék a stratégiát, ehhez pedig elengedhetetlen, hogy a dolgozók szakszervezetekbe tömörüljenek, melyek képesek megfelelően képviselni és védelmezni őket. A Lisszaboni Stratégiának meg kell erősítenie az európai szociális párbeszédet, és a szakszervezetek jobb fizetésekért és körülményekért folytatott tárgyalásokra vonatkozó jogát. A kollektív alku Európában (arányosan) négyszer annyi dolgozóra terjed ki, mint az USA-ban, és háromszor annyira, mint Japánban. Ez az Európai Szociális Modell egyik legalapvetőbb jellemzője, amit az EU bővülésével párhuzamosan egyre több országban kell megerősítenünk.