

# *Az állásbiztonság a nemzetközi dokumentumok és európai uniós jogszabályok tükrében*

**Sütő Krisztina**

ELTE Állam-és Jogtudományi Doktori Iskola

## **Absztrakt**

*A tanulmány a nemzetközi dokumentumok és európai uniós jogszabályok vizsgálatát tűzi ki céljául az állásbiztonság szempontjából. Az elemzés során az állásbiztonságnak - mint a munkaviszony megtartását garantáló, a gazdasági körülményekhez érekarányosan alkalmazkodó jogi intézményrendszernek - a külső oldaláról megközelítve kívánom vizsgálat alá vetni többek között az ILO egyezményeit és ajánlásait, az Európa 2020 növekedési stratégia részét képező európai foglalkoztatási stratégiát, a rugalmas biztonság, a flexicurity szabályozás trendjét. Ennek keretében a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó, illetve a fenntartását elősegítő szabályozás sajátosságait kívánom feltárni, külön kitérve a fiatalok és a családosok munkavégzését érintő szabályozás állásbiztonság szempontjából való elemzésére.*

**Kulcsszavak:** állásbiztonság, ILO, munkaviszony

## **1. AZ ÁLLÁSBIZTONSÁG FOGALMA**

Az állásbiztonság az európai munkajogi irodalomban elfogadott definíció szerint a „common floor of rights” vagyis a jogok közösségi minimumszintjének része. A common floor of rights alapján minden munkavégzésre irányuló tevékenységet végző személyt védelem illet meg, függetlenül a jogviszonyuk jellegétől. Ezen védelem körébe tartozik a munkavállalói jogok azon része, amely a diszkrimináció tilalmát, az egészséges munkakörülményekhez való jogot, továbbá a szervezkedéshez való jogot foglalja magában. A munkaszerződéssel alkalmazott munkavállalókat az említettek felül megilletik olyan jogok, mint a minimálbérhez, illetve jogellenes felmondás elleni védelemhez fűződő jogok. Ezek az emberi méltóság, valamint a munkahelyi alapvető jogok megőrzését biztosítják.<sup>1</sup>

Az állásbiztonság a munkához való jogból, mint alapjogból vezethető le, annak egyik oldala, tételes jogi megjelenése, s mint ilyen, egyúttal a munkajogi

---

<sup>1</sup> VAN VOSS, GUUS HEERMA: Common ground in European Dismissal Law, in *Keynote Paper on the occasion of the 4th Annual Legal Seminar European Labour Law Network*, 24-25 November 2011, „Protection Against Dismissal in Europe, Basic Features and Current Trends”, 1.

jogviszony keretében a munkavállalót megillető jogok biztosításának is minimális garanciája; a munkaviszony megtartását garantáló, a gazdasági körülményekhez érdekarányosan alkalmazkodó jogi intézményrendszer. Az érdekarányosítás követelménye azt a kettős igényt támasztja a jogi szabályozással szemben, hogy míg a gyengébb pozíciójú munkavállaló az állását stabilnak tudhassa, a munkáltatóknak is legyen lehetőségük az érdekeik és gazdasági helyzetük által megkövetelt munkaerő mennyiségnek megfelelő létszám kialakítására.

Ezzel szemben a foglalkoztatás biztonság egy gazdasági, társadalmi kategória, jogszabályi környezet által megteremtett olyan állapot – mely az uniós és a hazai jogszabályalkotás célja is – melyben a munkavállalók aktív munkavégzéssel töltött életük bármely szakaszában azzal a biztos tudattal tevékenykedhetnek, hogy ha megszűnik munkaviszonyuk, könnyen találnak új munkahelyet, egzisztenciájuk nem kerül veszélybe.

Meglátásom szerint az állásbiztonság és a foglalkoztatás biztonság viszonya a fordított arányossághoz hasonló, hiszen, ha nő az állásbiztonság, akkor a foglalkoztatás biztonsága kevésbé válik fontossá, míg, ha csökken az állásbiztonság, létfontosságúvá – ám nem elegendővé – válik a foglalkoztatásbiztonság növelése.

Az állás biztonságáról kétféle értelemben beszélhetünk: belső és külső stabilitásról. Az állásbiztonság belső oldalát a munkavégzés legalapvetőbb belső paraméterei – a munka végzésének helye, ideje, a feladatok köre (munkakör) és az ellenérték, a munkabér – illetve ezek stabilitása jelenti. Külső oldalát pedig a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó jogszabályi környezet határozza meg.

A dolgozat csak a külső állásbiztonság kérdéseivel foglalkozik, ezért a továbbiakban az „állásbiztonság” kifejezés csak a megszüntetéssel szembeni biztonságot jelenti.

Az állásbiztonság alapvetően az alábbi három pilléren nyugszik:

1. A munkaviszony megszüntetésének ésszerű indokhoz és meghatározott eljáráshoz (formához) kötése.
2. Egyes – sérülékeny helyzetű – munkaerőpiaci csoportok fokozott védelme.
3. A megszüntetést szabályozó jogi normák hatékony kikényszerítése.

Míg országonként, jogrendszerenként változó az ésszerű (alapos, szociálisan elfogadható stb.) indok, az eljárás (felmondási idő, végkielégítés stb.), illetve ezek költsége és hasonlóképpen változó a többlet-védelemben részesülő személyek köre, egységes a felfogás abban, hogy az állásbiztonság hatékonyan úgy garantálható, ha markáns szankciót helyez kilátásba a jogszabály a szabályok megsértésének esetére. Ha nincs a munkáltatóra visszatartó hatást gyakorló, hatékony jogkövetkezménye a jogellenes munkaviszony megszüntetésnek, az állás biztonsága kevésbé garantálható.

Az állásbiztonság és a foglalkoztatás biztonsága tehát összefüggnek egymással: az (adott) állás biztonságának hiányát kompenzálhatja, ha a társadalmi-

gazdasági környezet – akár tudatos munkaerő politikai lépések, akár történelmi hagyományok eredményeként – garantálja a munkaerőpiaci biztonságot, azaz a gyors újbóli elhelyezkedést, a végzettségi szintnek, tapasztalatnak megfelelő munkakörben.

Az állásbiztonság és a foglalkoztatás biztonsága egyaránt a munkához való jog, mint alapvető emberi jog elismerésén alapul, melyet nemzetközi és Európai Unió jogforrások biztosítanak.

## **2. A MUNKÁHOZ VALÓ JOGOT BIZTOSÍTÓ NEMZETKÖZI JOGFORRÁSOK**

### ***2.1. Az ENSZ által 1948-ban elfogadott Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata és a Gazdasági, Szociális, Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya***

Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatának 23. cikkelye alapvető jogként rögzíti a munkához, valamint a tisztességes munkafeltételekhez való jogot, a tisztességes – és egyenlő – bérhez való joggal együtt,<sup>2</sup> hasonlóképpen a Gazdasági, Szociális, Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya 6. cikke is, magában foglalva mindenkinek azt a jogát, hogy lehetősége legyen az általa szabadon választott vagy elfogadott munka útján való megélhetésre.<sup>3</sup>

E rendelkezések elsősorban a foglalkoztatási biztonság – és kevésbé az állás biztonsága – megteremtését célozzák. A munkavállalás szabadságát garantáló rendelkezés azonban – miszerint „mindenkinek joga van ahhoz, hogy az általa szabadon választott vagy elfogadott munka útján biztosíthassa megélhetését, és megfelelő lépéseket tesznek e jog biztosítása érdekében” – magában foglalja a megfelelő jogi biztosítékok kiépítésének vállalását is. A jogi biztosítékok mellett természetesen a célzott képzési programok, eljárásmodok, módszerek közvetlenül is segítséget nyújthattak a munkavállalóknak munkaviszonyuk megtartásában, a folyamatos fejlődés lehetővé tételével.

### ***2.2. Az Európai Szociális Karta***

Az Európai Szociális Karta az 1. cikkében rendelkezik a munkához való jogról, amely a teljes foglalkoztatásra, és ennek keretében a szélesebb értelemben vett foglalkoztatás biztonságra vonatkozó törekvést fogalmazza meg. Ennek keretében egyrészt olyan intézkedések megtételére vállalnak kötelezettséget a tagállamok, amelyek a teljes foglalkoztatás elérését szolgálják. A 3. bekezdés alapján ingyenes munkaerőpiaci szolgáltatások nyújtását, a negyedik bekezdésben pedig szakkép-

---

<sup>2</sup> Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata 23. cikkely.

<sup>3</sup> Gazdasági, Szociális, Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya, 6. cikk.

zési tanácsadás, szakképzés és rehabilitációs szolgáltatások fenntartását és előmozdítását vállalják a Részes Államok.<sup>4</sup> Mindegyik rendelkezés a megfelelő mennyiségű munkahely megteremtését és ezeknek a munkavállalók számára megfelelő elérhetőségét – tehát a széles értelemben vett foglalkoztatási biztonságot szolgálja.

A munkához való jogot garantáló 1. cikkely második bekezdése a munkavállalás szabadságát, azaz a diszkriminációtól és a kényszerszertől mentesen választott munkából való megélhetéshez való jogot biztosítja. Ez a rendelkezés annyiban különbözik az előbb ismertetett másik háromtól (az 1, 3. és 4.) hogy míg azok, „dinamikus” (azaz csak következetes erőfeszítést, de konkrét eredményt nem kívánó) vállalást jelentenek, ez utóbbi alapján a Részes Államok „eredmény” biztosítására, azaz a hátrányos megkülönböztetés és a kényszermunka vagy bármilyen, a munkavállalás szabadságával ellentétes rendelkezés megszüntetésére, és a foglalkozás szabadságának hatékony biztosítására kötelesek.

Míg tehát a foglalkoztatás legmagasabb és legtartósabb szintjének elérése és fenntartása közvetetten – társadalmi, gazdasági rendelkezések útján – tartalmazza az állásbiztonságra való törekvést, a konkrét jogi garanciákat váró 2. bekezdés már az állás jogi biztonságát is előmozdító rendelkezés.

Az állás (külső) jogi biztonságának, azaz a megszüntetéssel szembeni védelem közvetlen garanciáját tartalmazza az 1996-ban elfogadott 24. cikkely. Ennek alapján a ratifikáló állam garantálja, hogy a munkaviszonyt a munkáltató csak jogos okból szüntetheti meg, azaz olyan okból, amely vagy képességükkel, magatartásukkal, vagy a munkáltató működésével függ össze. Hasonlóan az ILO 158. sz. Egyezményéhez egyes – diszkriminatív vagy visszaélészerű – okok kizártak a legitim okok közül.

A Kartához fűzött, és ugyanolyan kötelező erővel bíró appendix értelmében nem minősül elfogadható oknak a szakszervezeti tagság, vagy szakszervezeti tevékenység, ill. a munkavállalói képviselőként folytatott tevékenység, a munkáltató által elkövetett jogsértés miatti eljárás indítása vagy ilyenben történő részvétel, a faj, a bőrszín, a nem, a családi állapot ill. családi köteleességek, terhesség, vallás, politikai vélemény, nemzetiség vagy társadalmi származás.

Abból az elvből kiindulva, hogy a védelem csak akkor ér valamit, ha azt hatékony jogorvoslati lehetőség biztosítja, a 24. cikkely értelmében a ratifikáló államnak garantálnia kell a megfelelő ok nélkül elbocsátott személy részére a megfelelő segítséget, kompenzációt, ill. jogorvoslati lehetőséget.

### **2.3. Az Európai Unió Alapjogi Chartája**

A Charta, mely a Lisszaboni Szerződésben foglalt Nyilatkozat alapján jogilag kötelező erővel bír az Európai Unió tagállamaiban, az indokolatlan elbocsátással

---

<sup>4</sup> Európai Szociális Karta 1. cikk.

szembeni védelemről szóló 30. cikkében deklarálja, hogy „az uniós joggal, valamint a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban, minden munkavállalónak joga van az indokolatlan elbocsátással szembeni védelemhez.”<sup>5</sup> A Karta ezen cikkében – a Szociális Kartához hasonlóan - alapjogi formában jelenik meg az állás biztonsága.

### **3. AZ ILO EGYZEMÉNYEI ÉS AJÁNLÁSAI**

Az ILO 158. sz., a munkaviszony megszüntetéséről szóló egyezményének 4. cikke akként rendelkezik, hogy a munkaviszonyt csak abban az esetben szüntetheti meg a munkáltató, ha erre olyan alapos indoka van, amely munkavállaló képességeivel, magatartásával vagy a vállalkozás, üzem tevékenységeinek feltételeivel függ össze. Az egyezmény 5. cikke kizárja a felmondás alapjául szolgáló okok közül az Európai Szociális Kartához fűzött appendixbe megfogalmazott okokat is, valamint 6. cikkében kizárja, hogy hosszantartó betegség miatti távollét vagy baleset felmondás indokául szolgáljon.

További garanciális szabály jelenik meg a 7. cikkben, mely szerint nem lehet a munkaviszonyt olyan, a munkavállaló viselkedésére vagy teljesítményére alapított ok miatt megszüntetni, amellyel kapcsolatosan előzőleg munkavállalónak nem adtak lehetőséget a felhozott állításokkal szembeni védekezésre.<sup>6</sup>

### **4. AZ EURÓPA 2020 STRATÉGIA ÉS A HOZZÁ VEZETŐ ÚT**

Az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSz.) a foglalkoztatásról szóló cím alatt a 145. cikkben határozza meg, hogy a tagállamok összehangolt stratégia kialakítására törekednek a képzett, alkalmazkodni képes munkaerő és a gazdasági változásokra reagálni képes munkaerőpiacok fejlesztése érdekében. Emellett a 147. cikk (2) bekezdése a foglalkoztatás magas szintjét az uniós politikák figyelembeveendő célkitűzéseként határozza meg.

Az EUMSz. a szociálpolitikáról szóló cím alatt a 151. cikkben az Unió és a tagállamok közös célkitűzéseként jeleníti meg többek között a foglalkoztatás, az élet- és munkakörülmények javítását a tartósan magas foglalkoztatás érdekében.

Ezek megvalósítása érdekében az 53. cikk (1) bekezdése az Unió kötelezettségeként határozza meg a tagállamok tevékenységeinek támogatását és kiegészítését több területen, így a d) pont szerint a munkavállalók munkaviszonyuk megszűnése esetén való védelmében.

---

<sup>5</sup> Az Európai Unió Alapjogi Chartája 30. cikk.

<sup>6</sup> ILO 158. sz. Egyezménye a munkaviszony megszüntetéséről, 4-7. cikk.

#### **4.1. Az Európa 2020 stratégiát megelőző európai uniós dokumentumok**

1997-től datálhatjuk az Európai Foglalkoztatási Stratégiát, mely a tagállamok megállapodása közös foglalkoztatáspolitikai célkitűzések és értékek kidolgozásáról. Ez mára már az Európa 2020 stratégia részévé vált.

2006-ban az Európai Közösségek Bizottsága bocsátotta ki a Zöld Könyvet a XXI. század kihívásaival szembe nézve a munkajog korszerűsítéséről (a továbbiakban: „Zöld Könyv”). Ebben megállapítást nyert, hogy az európai munkaerőpiacok kihívása, hogy „a nagyobb rugalmasságot a biztonság maximalizálásával kell ötvözniük.”<sup>7</sup>

A rugalmasságra való igény változatos, rugalmas munkaszerződési formákat eredményezett, amelyek „a foglalkoztatás mértékét, a jövedelembiztonságot, valamint a kapcsolódó élet-és munkakörülmények viszonylagos stabilitását illetően jelentősen eltérhetnek a hagyományos szerződési mintától.”<sup>8</sup>

A Zöld Könyv szerint a technológiai fejlődés, a globalizáció miatt megnövekedett verseny, a szolgáltatói ágazat jelentős növekedése, ezek következtében a foglalkoztatás területén fennálló változó kereslet-kínálat okán vált szükségessé a rugalmasság - ez alatt értendő rugalmas munkaidő, fizetés, létszám - növelése.<sup>9</sup> Megállapítást nyert a Zöld Könyvben az is, hogy a túlzott védelmet biztosító szabályozás elriaszthatja a munkáltatót attól, hogy munkaerőt alkalmazzon a gazdaságilag zavaros időkben.

Ennek következtében jelent meg a teljes foglalkoztatottságra törekvő uniós célkitűzések megvalósításának egyik eszközeként a rugalmasság és a foglalkoztatási biztonság ötvözése a „rugalmas biztonság” követelménye.

Ezzel a Zöld Könyv a foglalkoztatási biztonságot helyezte előtérbe az állásbiztonsággal szemben.

A téma szempontjából nagyon lényeges megállapítása a Zöld Könyvnek, hogy „a foglalkoztatás területén az életciklus-megközelítés alkalmazása megkívánhatja az egyes munkák védelmének problémájáról a foglalkoztatási biztonság támogatásának keretére történő váltás, ideértve a szociális támogatást és az aktív intézkedéseket a dolgozók segítésére az átmeneti időszakok során.”<sup>10</sup>

Ezen felvetés azt jelenti, hogy a foglalkoztatási biztonság elérése fontosabb, mint az állásbiztonság fenntartása, illetve elősegítése. Emellett jelenti azt is, hogy

---

<sup>7</sup> Zöld Könyv: *A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival*, Európai Közösségek Bizottsága, COM (2006) 708, Brüsszel, 2006.11.22., 3.o.

<sup>8</sup> Uo. 3.

<sup>9</sup> Uo. 5.

<sup>10</sup> Uo. 11. Mindezt Dánia valósította meg a „gyenge” munkavédelmi szabályok, az intenzív munkaerőpiaci intézkedések, a számottevő képzési beruházások és a magas munkanélküli segélyek igénybevételének markáns feltételekhez kötése által...

az állás, az egyes munka védelme kevésbé fontos, a munkaviszony megtartása helyett a munkavállalókat ahhoz kell hozzá segíteni, hogy a gazdaságilag gyorsan változó világban állásváltásra felkészültek és alkalmasak legyenek, azzal, hogy az átmeneti időszakokban az állam megfelelő szociális támogatást, esetleg képzést nyújt a mihamarabbi ismételt elhelyezkedés érdekében.

Kérdésként merül fel, hogy jelenti-e ez egyúttal azt, hogy az általánosan alapul vett határozatlan idejű, és hosszú távra tervezett és létrehozott munkaviszonyok helyett a rövidebb időtartamra létrejövő munkaviszonyokkal kell számolnia a jogalkotónak?

A vitaindító Zöld Könyvet követő több hónapos nyilvános konzultáció eredménye alapján született meg 2007-ben az Európai Bizottság Közleménye „A rugalmas biztonság közös elveinek kidolgozása felé: több és jobb munkahely a rugalmasságon és biztonságon keresztül” címmel (a továbbiakban: Közlemény).

A Közlemény a globalizáció okozta, a foglalkoztatás területén is bekövetkező rohamos változásra reagálva rögzíti, hogy a rugalmasság és a biztonság új formáira van szükség. Abból indul ki, hogy a munkavállaló számára egyre inkább a foglalkoztatás és nem a munkahely biztonsága, vagyis az állásbiztonság válik fontossá, az életre szóló munkahelyek elképzelése meghaladottá vált.<sup>11</sup>

A rugalmas biztonság stratégia célja tehát a foglalkoztatás biztonság megteremtése, az, hogy a munkavállaló élete minden szakaszában könnyen találjon munkát, ezzel a céllal és az ezt szolgáló szabályozással, ha egyelőre csak látens módon is, azonban szükségesszerűen gyengíti az állás biztonságát.

A rugalmasság egyrészt jelenti az egyén alkalmazkodóképességét a változásokhoz, másrészt a vállalatok szempontjából azt, hogy szabadabb kezet kapnak a munkaerő felvétel, illetve elbocsátás terén, továbbá munkaszervezés terén is. Emellett a biztonság nem főként az állás megtartását jelenti, hanem azt a biztonságot, hogy rendelkezzen szükséges ismeretekkel, melynek segítségével könnyedén szert tehet új állásra.

Az Európai Bizottság idézett Közleménye szerint a rugalmas biztonság fő szakpolitikai összetevői az alábbiak:

- az életen át tartó tanulás (LLL),
- rugalmas és megbízható szerződéses rendelkezések,
- munkavállalásra ösztönző, aktív munkaerőpiaci politikák, és
- a rugalmasabb szociális biztonsági szabályok.

---

<sup>11</sup> A Bizottság Közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának, Európai Közösségek Bizottsága, (COM) 2007, 359, Brüsszel, 2007.6.27., 3.

A Közlemény az OECD elemzéseire hivatkozva azt állapította meg, hogy a szigorú védelmi szabályok csökkentik ugyan az elbocsátást, de visszavetik a munkanélküliségből a foglalkoztatásba való átlépés arányát, e körben különösen negatív hatást gyakorol a fiatalok, nők, idősebb munkavállalók, illetve tartósan munkanélküliek csoportjára.

Álláspontom szerint ezen csoportok munkaerőpiacra történő belépésének fokozott támogatása nem eredményezheti az állásbiztonság csökkenését, ha olyan, munkáltatókat ösztönző állam által biztosított kedvezmények, illetve programokat kerülnek meghirdetésre, amelyek elősegítik, hogy a munkáltatók ezen csoportok közül is megkülönböztetés nélkül választhassanak munkavállalót. (pl. hosszú távú gyakornoki programok támogatása)

Egyetértve azonban az élethosszig tartó tanulás szükségességével, arra is lehetne ösztönözni a munkáltatókat különböző kedvezményekkel (pl. adózásban megjelenő kedvezményekkel), hogy támogassák a munkavállalók, és nem csak a tanulmányi szerződést kötő munkavállalók képzését is.

A Közlemény 1. sz. mellékletében foglalt 1. irányvonal a szerződések okozta szegmentációra kínál megoldási javaslatokat. Ezek közül az egyik a határozatlan idejű szerződések átalakítása. Ennek lényege, hogy rögtön határozatlan idejű szerződést kössenek a felek, azonban az állás, a munkaviszony védelmét célzó szabályok fokozatosan épüljenek be a szerződésbe, a foglalkozás időtartamával arányosan automatikus haladással.

A 2. irányvonal a vállalkozáson belüli biztonság, a váltáshoz nyújtott biztonság elérésére tartalmaz javaslatokat, melyek közül kiemelendő a szerződésekkel szemben felállítandó követelményrendszer, mely szerint:

- folyamatos beruházás szükséges az egész életen át tartó tanulásba, és
- rugalmas munkaidő szükséges, a magánélet, valamint a munka összehangolására,
- korai beavatkozás és valamennyi fél együttes fellépése szükséges elbocsátás esetén.

Ez azt jelenti, hogy a munkavállalók, állami foglalkoztatási szolgálatok, szociális partnerek és ügynökségek együtt dolgoznának az átmenet lerövidítéséért.

Az irányvonal főként a gazdasági okból történő elbocsátás következményeit hivatott csökkenteni, mivel a folyamatosan változó gazdasági helyzet szükség-szerű vejejárója a vállalatok szerkezetváltása, a szolgáltatások, tevékenységek át-alakulása.

Ezen irányvonalak azonban nagyban nem segítik elő a stabilitást, azt a munkavállalói célt, hogy bizonyossággal számolhasson munkaviszonyának fennállásával, annak biztosságával és biztonságával. Ennek oka, hogy ezen irányvonalak a

munkaviszony megszüntetés könnyítése irányába orientálják a szabályozást, mintegy rábízva a munkavállalót a munkáltató döntéseire és az egyes államok szociális hálóiira.

Ha ezen kérdéseket abból kiindulva vizsgáljuk, hogy a munkaviszonyt a tulajdonhoz hasonlítjuk, és megvizsgáljuk azt a gondolatot, hogy a munkaviszonyt a tulajdon védelméhez hasonló védelem is megillette, arra a következtetésre jutunk, hogy nem lehet hatékony és kikényszeríthető védelem, illetve ezek megsértése szülő markáns következmények nélkül hagyni a munkaviszonyt.

A Bizottság 2008-ban hívta életre a New Skills for New Jobs vagyis „az új munkahelyek, új készségek” stratégiát, mely a készségfejlesztés javítását, a jövőben szükséges készségek előrejelzését, illetve az oktatásnak és képzésnek a szűkegységekhez való hozzáigazítását célzó intézkedéseinek menetét írja le.

Ehelyütt térek át az Európa 2020 stratégiára, mivel az Új készségek és munkahelyek menetrendje a stratégia kiemelt kezdeményezéseinek egyike lett.

#### **4.2. Az Európa 2020 stratégia és eszközei**

2010-ben határozta meg az Európai Unió az Európa 2020 stratégiát, melynek célja – a gazdasági válságból leszárt hiányosságok ismeretében – tudáson és innováción alapuló reformokat végrehajtani az EU versenyképességének növelése érdekében.

A stratégia lényege, hogy az Európai Unió egészének teljesítenie kell 2020-ra 5 célt, melyből az első számú a foglalkoztatással kapcsolatos cél, mely szerint biztosítani kell, hogy a 20–64 évesek körében a foglalkoztatottság aránya elérje a 75%-ot.

Részben ehhez kapcsolható az oktatással kapcsolatos célkitűzés is, mely szerint 10%-ra kell csökkenteni az iskolaelhagyók számát és el kell érni, hogy **a 30 és 34 év közötti uniós lakosok legalább 40%-a felsőfokú végzettséggel rendelkezzen.**

Az Európa 2020 stratégia 2 pillére, melyeken nyugszik, a tematikus célkitűzések és a tagállamok országjelentései.

A tagállamok nemzeti célokat fogadtak el az érintett területeken. Magyarország vonatkozásában ezen célokat a 2010. november 12.-i, az „Európa 2020 Stratégia Végrehajtását Megalapozó Előzetes Nemzeti Intézkedési Terv” elnevezésű dokumentum tartalmazza.

Az Európai Unió az „Új készségek és munkahelyek menetrendjével” azon foglalkoztatási célkitűzését kívánja elérni, hogy a munkaképes korú európai lakosság (20–64 éves) 75%-ának legyen munkahelye. Ez a menetrend ma már az Európa 2020 stratégia része.

A menetrendben szereplő 13 fő intézkedések célja a rugalmas biztonság 4 fő elemének megerősítése.<sup>12</sup> Az intézkedések közül néhány:

A rugalmas biztonság fenntartása érdekében:

- átfogó eszmecsere a rugalmas biztonság adandó új impulzusról,
- LLL-et ösztönző stratégiák kidolgozása,
- háromoldalú szociális fórum létrehozása.

Készségek javítása, készségkereslet és kínálat összehangolása céljából:

- készségkörkép az Unióban,
- készségek, kompetenciák, foglalkozások európai osztályozási rendszerének létrehozása,
- szakmai képesítések elismerésének reformja,
- új munkaprogram a harmadik országbeli állampolgárok integrációja érdekében.

A Munkaminőség és munkakörülmények javítása céljából:

- foglalkoztatással kapcsolatos jogszabályok egyszerűsítése,
- munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos stratégia folytatása,
- felülvizsgálni a részmunkaidős és a munkavállalók tájékoztatásával kapcsolatos irányelveket.

Munkahelyteremtés támogatása céljából:

- vezérelvekről szóló javaslat a munkahelyteremtés kedvező körülményeihez.

Ezek mindegyikéből az szűrhető le, hogy az Unió a folyamatos változásra, a munkavállalók munkahelyek közötti rendszeres váltásával számol, és nem a hosszútávú határozatlan idejű munkaviszonyokat veszi alapul a szabályozás kialakításának kiindulási pontjaként. Ez pedig szükségszerűen magával hozza azt is, hogy nem törekszik ennek mentén az állás, a munkaviszony szigorú védelmének fenntartására.

A növekedés és a munkahelyteremtés mozgatórugója lehet több kiemelt kezdeményezés pl. Innovatív Unió, Mozgásban az ifjúság stb.) is.

Az új készségek és munkahelyek menetrendje a foglalkoztatási biztonságot segíti elő, kevésbé törekedve azonban az állásbiztonság növelésére. Ennek oka, hogy a menetrend a célja a munkaerőpiacok modernizálása, ennek keretében a ru-

---

<sup>12</sup> *Új készségek és új munkahelyek menetrendje*, letöltés: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6710&langId=hu> (2016.12.11), 13-31.

galmasság és a biztonság javítása a foglalkoztatásban, ami a flexicurity megvalósítására való törekvést jelenti. Célja továbbá az is, hogy könnyebben találhassanak a munkavállalók unió szerzte állást.<sup>13</sup>

Az Európa 2020 stratégia megvalósítása – melynek háttérét az európai és nemzeti szakpolitikák adják - az európai szemeszter, vagyis a koordináció évente ismétlődő ciklusai alapján valósul meg. A megvalósítás során a foglalkoztatás tekintetében a Foglalkoztatási Bizottság iránymutatásokat terjeszt elő – melyek keretet adnak a nemzeti szakpolitikák kidolgozásához – és amelyeket az EU Tanácsa fogad el.

A tagállamok nemzeti reformprogramokat terjesztenek elő, melyeket a Bizottság megvizsgál és országjelentés keretében elemzi a tagállam gazdaságpolitikáját, illetve tagállamokra szabott ajánlásokat bocsát ki.

Először a Tanács a 2010/707/EU határozatával fogadta el a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásokat az alkalmazkodásra képes, képzett munkaerő, és a gazdasági változásokra reagálni tudó munkaerőpiacok létrehozása érdekében.

Ennek keretében az 7. sz. iránymutatás a munkaerő-piaci részvétel növelésére és a strukturális munkanélküliség csökkentésére, valamint a munkahelyek minőségének javítására irányul. Megvalósításának eszközei a rugalmas biztonságra vonatkozó elvek, illetve az Európai Szociális Alap és más alapok támogatásai akként, hogy a rugalmasság és a biztonság fokozása egymás kölcsönös erősítése mentén valósuljon meg.

Ennek érdekében a tagállamoknak

- rugalmas és megbízható munkaszerződéseket,
- aktív munkaerő-piaci és a munkaerő mobilitását elősegítő politikákat kell kialakítaniuk,
- az egész életen át tartó tanulás rendszerét létre kell hozniuk,
- megfelelő szociális biztonsági rendszereket kell felállítaniuk a zökkenőmentes munkaerőpiaci átmenetek érdekében.

Az ugyanezen határozatban szereplő 8. sz. iránymutatás a munkaerő-piaci igényeknek megfelelő, képzett munkaerő és az egész életen át tartó tanulás ösztönzése célkitűzést részletezi, mely a foglalkoztatás és a termelékenység erősítését szolgálja az iránymutatás szerint.

A Tanács (EU) 2015/1848 határozata (2015.október 5.) a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó 2015. évi iránymutatásokról fő célkitűzéseként az Unió fenntartható és inkluzív növekedését és a munkahelyteremtést tűzte ki.

---

<sup>13</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=958&langId=en> (2016.12.11).

A munkahelyteremtéshez szorosan kapcsolódó egyik cél a munkaerőpiaci és a szociális védelmi rendszerek hatékony működésének biztosítása és a munkaerőpiacra való belépés akadályainak elhárítása.

Ennek kitűzése egyértelművé teszi, hogy az EU is felismerte, hogy a szociális védelmi rendszerek működése nem kifogástalan, és amíg ezek nem hézagmentes hálóként fogják fel a munkaerőpiacra kikerülő munkavállalókat, addig a rugalmasság megvalósítása nem oly mértékben segít hozzá a foglalkoztatás növeléséhez illetve a változó viszonyokhoz gyorsan alkalmazkodni képes munkavállalás megvalósulásához, mint az a kitűzött célokban megjelenik. Ehhez természetesen szükséges a life long learning, azaz az élethosszig tartó tanulás jogi intézményrendszerének is a kiépülése.

Ameddig azonban a rugalmasság fejlődik a nagyobb mértékben, különösen jelentős az állásbiztonság szerepe, vagyis azon jogszabályi keretek folyamatos fenntartása, melyek a munkaviszony munkavállaló általi megtartását segítik elő.

Ehhez kapcsolódik a 6. sz. iránymutatás, mely a készségek és kompetenciák fejlesztésére irányul, és ahogy azt már korábban ismertettem, az élethosszig tartó tanulás programjának megvalósítására hivatott akként, hogy minőségi, mindenki számára elérhető tanulási lehetőségeket biztosítsanak egyúttal meghosszabbítva a munkával töltött, aktív éveket.

Kapcsolódik hozzá továbbá a 7. sz. iránymutatás, amely a munkaerőpiacok javítása körében előírja a hatékonyabb, személyre szabott szolgáltatásokat nyújtó állami foglalkoztatási szolgálatok létrehozását a munkanélküliségi időszak lerövidítése és visszaszorítás érdekében,

A 7. sz. iránymutatás a rugalmas biztonság alapelveinek figyelembevételére is felhív a munkaerőpiacok működésének javítására irányuló célkitűzés megfogalmazásával.

Erre főként a megfelelő munkaerő felvételi szabályok megteremtésével lehet törekedni.

Emellett a minőségi munkahelyek megteremtésével lehet a társadalmi-gazdasági biztonságot elősegíteni.

### **4.3. Félúton - A stratégia eddigi eredményei Magyarországon**

Az Európai Bizottság 2016. évi Magyarországra vonatkozó országjelentése szerint a munkanélküliségi ráta már Magyarországon a válság előtti szint alá süllyedt, a tartós munkanélküliségi ráta is kedvezően alakult. A Bizottság szerint a szociális ellátásokkal, a korai nyugdíjba vonulással és a nyugdíjkorhatár emelésével kapcsolatos politika szigorodása bővítette a magyar munkaerőpiacon a munkaerő kínálatát. 2013 vége óta erősödik a munkahelyteremtés a magánszektorban, emellett a közmunkaprogram is hozzásegítette az országot ezen eredmények

eléréséhez.<sup>14</sup>

## 5. A FIATALOK ÉS A CSALÁDOS MUNKAVÁLLALÓK ÁLLÁSBIZTONSÁGA

E fejezetben az Európa 2020 stratégia részleteit áttekintve szeretném kiemelni röviden azokat a célokat, amelyek ezen két csoportra vonatkoznak.

A Tanács 2010/707/EU határozata a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásokról írja elő a tagállamok reformjainak céljaként, hogy a társadalmi kirekesztettséget azáltal kell csökkenteniük, hogy „– különösen a nők, az idős munkavállalók, a fiatalok, a fogyatékossgal élők és a legális migránsok munkaerő-piaci részvétele előtt álló akadályok megszüntetése révén – mindenki számára egész élete során biztosítják a hozzáférést és a lehetőségeket.”

Leszögezi a határozat azt is, hogy a nők fokozott munkaerő-piaci részvétele a növekedés előmozdításának és a demográfiai kihívások leküzdésének is az egyik előfeltétele. Ennek okán létfontosságú, hogy megkönnyítsék a nők helyzetét az által is, hogy az iskoláskort még el nem érő gyermekek esetében megteremtik a megfelelő, megfizethető és magas színvonalú gyermekgondozási szolgáltatások támogatásának feltételeit.

Az e határozatban szereplő 8. sz. iránymutatás a munkaerő-piaci igényeknek megfelelő, képzett munkaerő és az egész életen át tartó tanulás ösztönzésére irányuló célkitűzést részletezi, mely a foglalkoztatás és a termelékenység erősítését szolgálja az iránymutatás szerint.

E körben előírja, hogy elsődlegesen az alacsony képzettségű, valamint a nem naprakész készségekkel rendelkező személyeket kell támogatni, emellett az idősebb munkavállalók foglalkoztathatóságát és természetesen a magasan képzett munkavállalók további képzésének, készségeinek és tapasztalatainak fejlesztését kell elősegíteni.

A Tanács 2015/1848 határozata a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó 2015. évi iránymutatásokról arra ösztönösít, hogy a munkaerő kereslet fellendülése és a munkaerő kínálat növelése mellett a munkaerőpiacok hatékonyabb működése is elérhető legyen, és meghatározza az ezek érdekében a tagállamok által megteendő intézkedéseket.

Ennek keretében többek között

- mérsékelni kell a munkaerőpiacra való bejutást akadályozó tényezőket,
- az egyenlő díjazás révén növelni kell a nők munkaerőpiaci részvételét,
- elő kell segíteni a munka és a családi élet összeegyeztethetőségét,
- növelni kell a foglalkoztathatóságot,

---

<sup>14</sup> Európai Bizottság 2016. évi országjelentése, 1.

- elő kell mozdítani a munkavállalók mobilitását.<sup>15</sup>

## 6. ÖSSZEGZÉS

A fentiek alapján megállapítható, hogy az állásbiztonság csökkenése Európa szerte olyan sokszínű és eltérő társadalmi és jogi környezetben történik, amely megköveteli a tagállamoktól, hogy amennyiben még nem érett a jogi és társadalmi környezet a flexicurity nyújtotta lehetőségek biztosítására és az általa állított kihívásoknak való maradéktalan megfelelésre, sokrétű intézkedésekkel segítsék elő az állásbiztonság csökkenéséből adódó nehézségek áthidalását és a foglalkoztatás biztonság megalósítását.

## FELHASZNÁLT FORRÁSOK

- [1.] VAN VOSS, GUUS HEERMA: Common ground in European Dismissal Law, in: *Keynote Paper on the occasion of the 4th Annual Legal Seminar European Labour Law Network*, 24-25 November 2011, „Protection Against Dismissal in Europe, Basic Features and Current Trends.
- [2.] *Zöld Könyv: A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival*, Európai Közösségek Bizottsága, COM (2006) 708, Brüsszel, 2006.11.22.
- [3.] *Új készségek és új munkahelyek menetrendje*, letöltés: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6710&langId=hu> (2016.12.11).
- [4.] A Bizottság Közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának, Európai Közösségek Bizottsága, (COM) 2007, 359, Brüsszel, 2007.6.27.,
- [5.] Európai Bizottság 2016. évi országjelentése.

---

<sup>15</sup> A Tanács 2015/1848 határozata a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó 2015. évi iránymutatásokról, 5. iránymutatás, 6. iránymutatás, 7. iránymutatás