

# Foglalkoztatási hálók

Magyarországi csoportos létszámleépítés  
EU-konform kezelése

Konferencia

Dunaújváros, 1999. november 9.

Dunaferr „Foglalkoztatásért” Acélalapítvány



Előadásgyűjtemény



Életrajzi adatok:

Tanulmányok: A szociológiai tudományok kandidátusa.

Fontosabb testületi tagság: Integrációs Stratégiai Munkacsoport (ISM a 10. sz. Munkaügyek Bizottság vezetője.

Immár csaknem húsz éve foglalkozik a Munkaügyi Kutató Intézetben a munka világának kérdéseivel. 1993 óta évente elkészíti a munkaerőpiac állapotáról szóló, a hazai folyamatokat a nemzetközi trendekkel összehasonlító, részletes elemzést (A munkaerőpiac keresletét és kínálatát alakító folyamatok). Tanulmányai rendszeresen megjelennek a vezető folyóiratokban (1999-ben a Magyar Tudomány februári és márciusi száma közölte írását az európai és a magyar foglalkoztatási esélyekről.) Számos idegen nyelvű könyv, könyvrészlet szerzője. Jelenleg egyik fő tevékenységi területe az Európai Unióhoz csatlakozásunk előkészítése a munkaügyek területén. A Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetem szociológiai tanszékének docense, jelenleg a PhD-hallgatók képzésében vesz részt.

---

## A foglalkoztatás növelésének törekvései az EU országaiban

Magyarországon a '80-as évek végén, a '90-es évek kezdetén átéltünk egy tömeges elbocsátási hullámot: a KGST-piacok összeomlása, fizetéképtelensége, s a hazai vállalatok belső gazdálkodási problémái, eladósodottsága, csődbejutása a vállalatok tízezreit, s velük csaknem 1,5 millió munkahelyet temetett maga alá. A '90-es évek végére megtanultuk: ha nem is korábbihoz hasonló, drámai méretekben, de gazdaság szüntelen változásainak velejárójaként elkerülhetetlenek a létszámleépítések, esetenként a tömeges leépítések is.

A Munkaügyi Kutató Intézetben évenként elkészülő munkaerő-piaci helyzetjelentésünkben az 1998. évi elbocsátásokról azt állapítottuk meg, hogy az új munkanélkülieket már jellemzően a nemzetközi dekonjunkturális hatásokra érzékeny cégek bocsátották ki. (Elsősorban a konzervgyárak kényszerültek több száz fős leépítésekre, a FÁK-országbeli partnerek fizetéképtelensége miatt leállított szállítások következtében; de a felhalmozódott készletek, s a világpiac nyomott árai miatt folytatódott a hazai cukorgyárak bezárása, a '90-es évek első felében működő 12 cukorgyárból 1998 végére már csak 7 üzemelt. A húsipar a hazainál alacsonyabb — mert államilag jobban támogatott — nyugat-európai, valamint az ázsiai felvásárlási árakra, s a kelet-európai felvevőpiac beszűkülésére hivatkozva állított le vagy zárt be vágóhidakat.)

Az időszakonként is különböző ágazatokat érintő dekonjunkturális hatások mellett léteznek a változások folyamatos, tartós trendjei; a szénbányászat, az acélipari kapacitások tudatos, európai szintű leépítése; az európai textilipar lassúbb, de érzékelhető visszaszorulása stb. (A munkaerőpiac keresletét és kínálatát alakító folyamatok 1999. Munkaügyi Kutatóintézet.)

A kereslet változásaihoz, a technikai fejlődéshez, az új eljárások megjelenéséhez stb. igazodó termelési folyamatok közepette, a régi tevékenységek megszűnésével párhuzamosan elkerülhetetlen a munkahelyek — esetenként tömeges — megszűnése. A szolidáris társadalmi értékeket valló európai országokban (de Európán kívül is) már évtizedek óta létezik az állásukat elvesztők segítségének sokféle, intézményesített eszköze, s ezen belül a tömegesen leépítettek helyzetében speciális támogatások számos, különféle módszere.

A segítség fő célja mindig a bajba került emberek mielőbbi, új munkához juttatása. Ez néha egyszerűbb, ha régiókban éppen fellendülőben van a gazdaság, új cégek újabb munkaerőt keresnek. (Az 1998-as hazai leépítések során erre is volt példa: a Csabai Konzervgyárból és az Ikarus Főnix Kft. szeghalmi üzeméből elbocsátottakat, különösen a szakképzett gépipari munkásokat Békés megye több, dinamikusan fejlődő cégénél várták.) Az esetek jelentős részében azonban a helyzet nem ilyen egyszerű. A vállalatoknál alkalmazott segítő szándékú, humánus eljárások nélkülözhetetlenek, de sikerességüknek az igazi záloga, ha velük tart az egész társadalom, s a politikának, a társadalmi partnereknek, a gazdaság minden, befolyással bíró szereplőjének törekvése a foglalkoztatás szintjének, a foglalkoztatottak számának növelése.

Tulajdonképpen erre mozgósította Európát, a kormányokat, szakszervezeteket, munkaadókat, az önkormányzatokat és mindenkit, akinek csak szerepe lehet, az Európai Unió, az 1997-ben Luxemburgban meghirdetett foglalkoztatás-politikai irányelveivel.

## Az EU irányelvei

A törekvést, hogy a mostaninál sokkal több embernek legyen keresőfoglalkozása, nem csak a munkanélküliség évtizedek óta elviselhetetlenül magasnak tekintett, az Európai Unió átlagában 10%-os körüli szintje váltotta ki. Legalább ennyire ösztönözte az európai foglalkoztatási adatok összevetése a két hasonlóan fejlett ország, az USA és Japán eredményével. Míg Európában a 15-64 éves népességből mintegy 60% dolgozik, addig ez az arány 74% körüli mind az Egyesült Államokban, mind pedig Japánban.

Ráadásul mintegy két évtizede, a '70-es évek közepéig az európai foglalkoztatás még valamivel magasabb arányú volt az Egyesült Államokénál, azóta viszont ott folyamatosan egyre többen, Európában pedig folyamatosan egyre kevesebben dolgoztak.

Az Európai Unió határozott szándéka az európai trend megfordítása, s a foglalkoztatási szint felzárkóztatása a nagy versenytársakéhoz. (1997-ben a 14%-kal alacsonyabb foglalkoztatási szint Európában 34 millió álláshelyet jelentett.)

A jelszó tehát: több, a jelenleginél sokkal több munkahelyet! Ezzel valamennyi tagország kormánya egyetértett, hiszen a közös stratégia alapelve az, hogy a társadalom leghatékonyabb tőkéje a felkészült, képzett, művelt, egészséges, jól motivált munkaerő — a társadalom vesztesége, ha ezt kihasználatlanul hagyja, engedi veszendőbe menni. (Ezt Pádraig Flynn, az Európai Bizottság foglalkoztatási és szociális ügyekért felelős főbiztosa a luxemburgi csúcsértekezletet követően, 1997 decemberében budapesti látogatása alkalmából az Országházban elmondott beszédében is kifejtette.)

Az emberi tőke minél teljesebb hasznosulása — nemcsak a gazdaság, hanem az emberi élet minősége nézőpontjából is — vált az unió hangsúlyozott céljává.

A közös munka már 1997-ben megkezdődött. Az EU — felmérve az Egyesült Államok és az európai tagországok között a legfontosabb számszerű különbséget — megállapította, hogy az EU-ban és az USA-ban nagyjából azonos a 24-54 évesek foglalkoztatási aránya; jelentősen alacsonyabb viszont az európai fiatalok (a 15-24 évesek), a nők és az idősebbek (55-64 évesek), közülük különösen a férfiak foglalkoztatása.

Mindezt, s a tagországok foglalkoztatási szintjében meglévő különbségeket is figyelembe véve (Dániában a 77%-ot meghaladta, Spanyolországban az 50%-ot sem érte el a 15-64 éves népességből a foglalkoztatottak aránya) az EU közösen követendő foglalkoztatáspolitikai irányelveket fogadott el.

A közös stratégia négy pillére (és a bennük összefoglalt, 1998-ra összesen 19, 1999-re 22 konkrét feladat) alapvetően az európai „gyenge pontok” felszámolását szolgálja.

A tagállamok vállalták, hogy az irányelveknek megfelelően a saját országukra Nemzeti Akciótervet dolgoznak ki az adott évben elérendő konkrét célok megjelölésével.

A Nemzeti Akcióterveket az unió főbb fóruma értékelte, s közreadta az egyes tagállamok programjainak részletekbe menő minősítését (nem egy esetben szigorú bírálatát). A programok teljesülését évről évre áttekintik és számonkérlik.

## A közös stratégiai célok

A munkanélküliek és a nemkeresők munkába állításának elősegítésére hivatott ajánlásokat itt csak röviden mutatjuk be (az 1999 évre kiadott Irányelvek teljes szövege olvasható A munkaerőpiac keresletét és kínálatát alakító folyamatok című, már említett kiadvány függelékében).

Az Irányelvek — korábban jelzett — 4 pillére címében is megfogalmazza a legfontosabbnak tekintett célokat:

- I. A foglalkoztathatóság javítása
- II. A vállalkozói szellem erősítése
- III. A vállalatok és dolgozóik alkalmazkodóképességének fejlesztése
- IV. Az esélyegyenlőség politikájának megerősítése

A „foglalkoztathatóság” (az európai foglalkoztatáspolitikában ma széles körben használt kifejezés) arra utal, hogy a munkanélküliek és a nemkeresők jelentős része azért szorult ki a foglalkoztatásból, mert hiányzik a szükséges munkatapasztalata vagy képzettsége. Elhelyezkedésük elősegítése érdekében segíteni kell őket hátrányaik felszámolásában. Ezért a munkanélküli fiataloknak — még mielőtt munkanélküliségük a 6 hónapot elérné — képzési, átképzési, továbbképzési, munkatapasztalat-szerzési vagy álláslehetőséget kell felajánlani.

A felnőttek esetében a munkanélküliség 12 hónapjának letelte előtt kell hasonló lehetőségeket felajánlani.

Mindez azt is jelenti, hogy a munkanélkülieket támogató nemzeti rendszerekben a passzív eszközökről (segélyezés) az aktív eszközökre kell a hangsúlyt helyezni, úgy, hogy jelentősen növekedjen a munkaerőpiacon a korábbinál jobb adottságokkal rendelkezők száma.

Az iskolarendszerből kilépők esetében javítani kell mindazok esélyeit, akik a megkívánható képességek nélkül lépnének ki a munkaerőpiacra: például a tanulási nehézségekkel küzdő, lemorzsolódó fiatalokét, a nem megfelelő szakképzettségűekét.

*A vállalkozó szellem erősítésének programja* azt a felismerést tükrözi, hogy a gazdaság számos területén, mindenekelőtt a szolgáltatásokban, ma már a kis- és középvállalkozásoké a főszerep; tehát ezek létrejöttét, működését — s ezzel foglalkoztatási lehetőségeit — kell a szabályozás, adózás, tőke-ellátás stb. eszközeivel elősegíteni.

A program külön hangsúlyozza az önfoglalkozás elősegítésének fontosságát, hiszen az önállóvá válás, az önálló egzisztenciateremtés sokak számára jelenthet perspektívát, különösen, ha azt az adó- és járulékfizetési rendszer is támogatja.

A szolgáltatászektorban, a szociális gazdaságban, helyi szinten még igen sok lehetőség rejlik, a foglalkoztatáspolitikai dolga, hogy megkeresse a lehetőség realizálásának módjait.

E témakörben külön, hangsúlyos feladatként fogalmazódik meg a foglalkoztatásbarát adórendszerek kialakítása.

Az Európai Unió tagállamaiban tartós tendencia, hogy az élők munkáját egyre magasabb adók és befizetési kötelezettségek terhelik. (A munkaerő-költségek — bérek után befizetendő adók és járulékok — az 1980. évi 39%-ról 1995-re 43%-ra nőttek a tagállamokban.)

Különösen a viszonylag alacsonyan képzett és alacsony bérű munkaerő foglalkoztatását szükséges megkönnyíteni, de a törekvés érvényes az egész foglalkoztatásra. A munkaerőt terhelő adókat — ha szükséges — az államok igyekeznek más jogcímen beszedni, pl. a tőke, az energiafogyasztás, a környezetszennyezés stb. adóztatásából.

*A vállalatok és dolgozóik alkalmazkodóképessége* lényegében a termelés, szolgáltatás, a technikai és ügyviteli eljárások szüntelen modernizálódása miatt állandó követelmény. A modernizálódás következtében változhat a heti, havi, éves munkaidő, korlátozni kell a túlórákat, szükségessé válhat a részmunkaidős foglalkozások kiterjesztése, más, nem hagyományos foglalkoztatási formáknak a jelenleginél szélesebb körű igénybevétele stb. Más oldalról: egyúttal szükségessé válhat a munkaviszony átmeneti szüneteltetése annak érdekében, hogy mód nyíljon a továbbtanulásra, új ismeretek megszerzésére. Ilyen szakaszok az életpálya során többször is adódhatnak (egyebek között az információforradalom hatásai következtében) és egyre valószínűbb az egész életet végigkísérő tanulás szükségessége. A vállalatok és a dolgozók folyamatos alkalmazkodását a modernizációval együtt járó új követelményekhez az állami szabályozás elsősorban az akadályok elhárításával (például a vállalatok emberierőforrás-beruházásait érintő adóterheinek a jelentős csökkentésével) köteles elősegíteni.

*Az esélyegyenlőség* az unió alapvető elveinek egyike, érvényesítésének követelménye áthatja valamennyi programját. Magától értetődő, hogy ez a követelmény a munka világában is, a férfiak és a nők, a más etnikumhoz tartozók, az egészségesek és fogyatékkal élők, a fiatalok és idősebbek számára — mint az élet minden területén — a foglalkoztatás során is egyenlő esélyeket kell biztosítani. Ez a tagállamokban számos, különféle intézkedést igényel, a munkaviszony megszakításának kezelésétől a részmunkaidős foglalkoztatáson, a rugalmas munkaidő-beosztás kezelésén át a gyerekgondozás, az idősgondozás stb. feltételeinek megteremtéséig.

Nem önálló feladatként, hanem minden pillér konkrét teendői megteremtése feltételeként hangsúlyozódik a *társadalmi partnerek*, a munkavállalók és a munkaadók szervezeteinek elengedhetetlen együttműködése. A közös cél, a foglalkoztatás növelése mindkét féltől konstruktív együttműködést kíván; közösen kell megtalálniuk (s ahol szükséges, a kormányokkal elfogadtatniuk) a célravezető megoldásokat. A társadalmi partnerektől minden szinten, folyamatos és céltudatos, összehangolt tevékenységet vár el a program. Könnyű belátni, hogy együttműködésük a siker záloga. Európa valamennyi, érintett országában a hagyományok, az intézmények, a szilárdra vált rendszerek, szabályok sokféle falát kell áttörni annak érdekében, hogy ne zsugorodjon, hanem nőjön a keresőfoglalkozásúak aránya. A változások keresztülviteléhez pedig — demokratikus országokban — nélkülözhetetlen a megegyezés, az eltérő érdekeket képviselők konszenzusa.

## A „foglalkoztatás” értelmezése

Ha új európai munkahelyekről beszélünk, akkor egyértelművé kell tenni: a „foglalkoztatás” nem feltétlenül hagyományos értelemben vett munkahelyet jelent. Ma már az európai munkavállalóknak becsülhetően mintegy fele nem hagyományos munkaviszonyban dolgozik.

Tulajdonképpen a XX. század első harmadára alakult ki — a megelőző mintegy 50-60 év során — hogy a foglalkoztatottak több mint 80%-a „alkalmazottá” vált. Az alkalmazás jellemzően egyet jelentett a meghatározatlan időre szóló munkaviszonnyal, a törvényileg szabályozott napi, heti stb. munkaidővel, a teljesítményért járó (darabbér, órabér, napi, havibér) fizetéssel. Az alkalmazottat különféle juttatások illették meg, betegség és nyugdíj-biztosítás, fizetett ünnepnapok, fizetett szabadság stb. Ha önhibáját kívül elbocsátották, sokféle munkakörben járt felmondási idő, végkielégítés stb.

A hagyományos munkaviszonnyal jellemezhető foglalkozások (amelyekhez a jogosultságokat a szakszervezetek sok évtizedes harcai vívták ki) jórészt a nemzetközi verseny nyomása alatt, nagyjából a '60-as, '70-es évek óta folyamatosan zsugorodnak. Az így foglalkoztatott, „drága” (és az államnak fizetendő adók, kötelező járulékok terheivel jelentősen megdrágított) munkaviszonyt — különösen a szolgáltatások foglalkoztatási szerepének erőteljes megnövekedése óta — folyamatosan váltják fel a különböző, ún. rugalmas foglalkozási formák (részmunkaidő, meghatározott idejű foglalkoztatás, szezonális, alkalmi munkavállalás, önfoglalkoztatás stb.)

Európában az utóbbi években új (többlet) munkahelyek úgyszólván kizárólag a rugalmas (más néven atipikus) munkák körében keletkeztek. A legelterjedtebb a részmunkaidő (1997-ben Hollandiában a foglalkoztatottak csaknem 40%-a dolgozott ebben a formában); az önfoglalkoztatás (ez főként a még jelentős mezőgazdasággal rendelkező országokban magas, Görögországban 33, Portugáliában 27%-át tette ki a foglalkoztatottaknak); a meghatározott idejű szerződés (ami jórészt a szezonális ágazatokhoz kapcsolódik, a mezőgazdaságon kívül az építőiparhoz, turizmushoz stb.; ez Spanyolországban volt a legmagasabb, 34%). A fenti, a statisztikákban is összegzett három foglalkozási forma aránya 1997-ben már 60% felett volt Spanyolországban és Hollandiában; a legalacsonyabb Luxemburgban (18%) és Ausztriában (33,5%).

A foglalkoztatás növelése tehát nagy valószínűséggel Európában az új formák kereteiben történik. (Meggjegyzem: a most már minden országban a lakossági kikérdezésen alapuló, egységes ILO rendszer szerint készülő statisztikákban az is foglalkoztatottként szerepel, aki a kérdezést megelőző héten összesen 1 órányi, jövedelemmel járó munkát végzett.)

Hol remélik a foglalkoztatás új lehetőségeit? Utaltunk már rá, hogy a remények szerint elsősorban a szolgáltatási szektorban, s a szociális ellátás területein — mint például a gyerekek, betegek, idősek gondozása, vagy például a települések rendben tartása, a környezetvédelem stb. — az igények sokféle új munkalehetőséget kínálnak.

A franciák és a belgák egyenesen a háztartásokat tennék foglalkoztatóvá. Mint Frey Mária kutatásai részletesen ismertetik: a francia háztartások adókedvezményt kapnak, ha korábban munkanélkülit alkalmaznak a háztartás segítőjeként, akár csak heti néhány órára is. (Frey M: Munkahelyteremtés a munkaerőpiac fő áramán kívül, Budapest, 1997.) Sőt, évek óta formálódik a helyi nonprofit foglalkoztatási társaságok gondolata, amely szerint oda bejelentkezhetnének a háztartási, családi munkát vállalók, akiket a társaság közvetítene az igénylőkhöz. A potenciális munkavállalók szakszerű kiképzést kapnának (például a kisgyerek-, öreg-, beteggondozás nélkülözhetetlen tudnivalóiról), s akár egy, akár több családnál is vállalhatnak munkát, az igényelt naponkénti vagy hetenkénti óraszámban. Hasonló ötlet az alkalmi, szezonális mezőgazdasági munkát igénylők körében is felmerült: a gazdák közössége alkalmazna az idényre dolgozókat, s egymás között állapotodnának meg arról, hogy az alkalmazottak közül mikor, hányan, melyiküknél dolgoznának.

A jelenlegi elgondolások lényeges pontja, hogy a háztartások ösztönzésével (adó-visszatérítés) és a munkanélkülieket foglalkoztató nonprofit szervezeteknek juttatott előnyökkel (mind a foglalkoztatási társaság, mind a tagok jelentős adó- és társadalombiztosítási járulék-fizetési kedvezményt élvezhetnek) az állam áldoz a foglalkoztatás növelésére.

Az említett eseteken túl, sokkal általánosabban, a munka egész világát érintően ez az EU ajánlása is. Mint erről szó volt, az EU a foglalkoztatást terhelő költségek általános csökkentését javasolja a kormányoknak.

## A munkaerő-költségek csökkentése

Mint köztudott, a gazdasági tevékenységek ráfordításainak csak egyik tétele a bér. A munkaerő foglalkoztatásának költségeit meghatározóan alakítja az, hogy a kifizetett bérek után az államok mekkora adót vetnek ki, s hogy milyen egyéb járulékok megfizetésére kötelezik a gazdálkodókat (betegbiztosítási, országoként különböző mértékű nyugdíj-járulék, továbbá a különböző jogcímenek kivett egyéb járulékok, például a munkanélküliek ellátását szolgáló — a magyar gyakorlatban a szolidaritási — járulék, vagy a szakképzési hozzájárulás stb.). Közismert, hogy számos vállalat ezen felül is vállal kötelezettségeket alkalmazottai béren felüli juttatásaira, ezt az esetet azonban itt most nem érintjük.

Az államok által kötelezően kirótt adók és járulékok országoként különböző mértékben drágítják meg a foglalkoztatást. (1996-ban csupán a társadalombiztosítás költségei Belgiumban a teljes munkaerőköltség 33%-át tették ki, Svédországban 28, Norvégiában kevesebb mint 16%-át; Luxemburgban alig több mint 14%-át.)

S míg a bérek alakulásába az államok többnyire nem tudnak beleszólni, az adók kivétele a parlament jogköre. A bérmegállapodás a munkáltatók és a szakszervezetek egyezkedését múlik. (A kormányok leginkább információkat nyújtanak a társadalmi partnereknek a megállapodások szélesebb keretfeltételeiről, például az infláció várható mértékéről, vagy a nemzeti jövedelem tervezett alakulásáról.) A megállapodások egyes tételeit azután — például a valamennyi gazdálkodó kötelezettségévé váló minimálbér mértékét, vagy a törvényesnek elfogadott munkaidőt — a kormányok tudomásul veszik, s emelik törvényerőre a parlamentek. Kétségtelen, hogy az adóként beszedett összegeknek ezernyi helye van: ebből fedezik a közösségi kiadásokat, az oktatás, az egészségügyi, az állami adminisztráció működtetésétől a közbiztonság, a környezetvédelem, a honvédelem stb. költségéig. S minél több közösségi feladatot vállal magára az állam — ez történik az európai gyakorlatban —, és minél színvonalasabban igyekszik azokat végrehajtani, annál több pénzt kell beszednie az állampolgároktól.

Az elvonás-újraelosztás (és főként mértékének) ma egyre élénkebben vitatott hatásaiból itt csak egyet érintünk: az adókkal jelentősen megterhelt bérköltségek egyik, nemkivánt következménye a foglalkoztatás zsugorodása.

A egyre drágább munkaerőt a cégek csak a legszükségesebb mértékben, s a leginkább költségkerülő módon foglalkoztatják. (Sőt, ide kapcsolódik az a még kevésbé kívánt következmény, hogy a szigorodó ellenőrzések és büntetések dacára szaporodnak a be nem jelentett foglalkoztatások, a kibúvás az adófizetési kötelezettség alól.)

A foglalkoztatás növelésének egyik feltételeként fogalmazta meg az EU ajánlása a munkát terhelő adók csökkentését. S minthogy ez úgyszólván minden országban ütközik a társadalmi közös fogyasztás jobbításának törekvéseivel, az EU nemcsak a kieső adót pótolni képes más adónemek bevezetését javasolja, hanem igyekszik elérni, hogy a kormányfők maguk álljanak a nemzeti akciótervek élére, s a pénzügyminisztériumok aktívan vegyenek részt a foglalkoztatás növelését célzó programok kialakításában.

## A hazai kezdeményezések

Az EU foglalkoztatáspolitikai törekvéseiből számunkra adódó tanulságokat itt összegezni nem, legfeljebb érinteni lehet. Annál is inkább, mert a fejlett európai országokkal a hasonlóságok csupán felszíniek; a foglalkoztatás–munkanélküliség–inaktivitás arányait lényegileg más folyamatok alakították és alakítják, mint a gazdasági fejlődés élvonalába tartozókat.

A foglalkoztatáspolitikai nézőpontjából sok tekintetben hátrányos adottságokkal is indulunk: a 60%-os átlagos európai szinthez képest nálunk 52-53% a foglalkoztatottak aránya a megfelelő korú népességben; s bár az iparban, szolgáltatásokban az ideérkező külföldi tőke jelentős számban teremtett és még teremthet munkahelyeket, az elmúlt években a megszűnő és az új munkahelyek egyenlege csupán stabilizálni volt képes a foglalkoztatás szintjét.

A munkaerő-költségek ugyan jóval alacsonyabbak, mint a fejlett európai országokban (ami, sajnos, az egy főre jutó nemzeti jövedelmünk alacsony színvonalát is tükrözi), a béreket terhelő adók azonban magasak: 1996-ban több mint 40%-kal drágították meg a foglalkoztatást.

A változások ellenére még mindig alacsony nyugdíjkorhatár következtében is szerény mértékű a más országokban még munkavállalási korúnak számító, 55-60 évesnél idősebb férfiak és nők foglalkoztatása.

Nehéz feladatot vállaltunk tehát, amikor megkíséreljük az európai foglalkoztatáspolitikai új elveinek hazai adaptálását. Számunkra még nem kötelező a nemzeti akcióterv készítése, de — akárcsak a tapasztalatgyűjtés érdekében is — érdemes hozzákezdenünk.

A munka valóban a kezdetén tart. Egyelőre egyfajta közönyösség érzékelhető; mintha sem számos tárca, sem a szociális partnerek nem ismerték volna fel a célt, s elérésében saját szerepüket. Ez természetesen akár gyorsan is megváltozhat.

Reméljük, hogy ez valóban hamarosan megtörténik, hiszen a gazdasági, jogi, szociális kérdések bonyolult összefüggéseinek sokaságában kell új, európai megoldásokat találnunk. S miközben Európához felzárkózásunk a tét, egyúttal legsajátabb érdekünk a foglalkoztatás jelentős mértékű növekedése.

