



EURÓPAI
BIZOTTSÁG

Brüsszel, 2013.12.13.
COM(2013) 882 final

**A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK, A
TANÁCSNAK, AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK ÉS A
RÉGIÓK BIZOTTSÁGÁNAK**

**A változásra való felkészülésre és a szerkezetátalakításra vonatkozó uniós minőségi
keret**

1. BEVEZETŐ

Ez a közlemény a változásra való felkészülésre és a szerkezetátalakításra vonatkozó uniós minőségi keretet mutatja be. A közlemény a „Szerkezetátalakítás és felkészülés a változásra: a közelmúlt tapasztalataiból levonható tanulságok” című, 2012. január 17-i zöld könyv¹, valamint az Európai Parlament 2013. január 15-i, a munkavállalók tájékoztatásáról és a velük folytatott konzultációról, a szerkezetátalakítás előrejelzéséről és kezeléséről szóló, az EUMSZ 225. cikkén alapuló állásfoglalásában (más nevén Cercas-jelentés)² megfogalmazott felhívás folyománya.

Jelentős kihívásokkal nézünk szembe, miközben az aktív munkaerő-piaci intézkedések, illetve az oktatási és képzési rendszer reformja révén a foglalkoztatás növelésére és a munkanélküliség leküzdésére törekszünk, biztosítva, hogy az álláskereső a megfelelő készségek birtokában legyenek, a vállalatok pedig versenyképes munkaerőt alkalmazhassanak. Mindehhez megfelelő felkészülésre és a munkaerő-kínálat és kereslet minél teljesebb összehangolására van szükség. A vállalkozások alkalmazkodásának és a munkaerőpiac átalakulásának a humántőke-igények hatékonyabb előrejelzésével történő elősegítését ebben a tágabb összefüggésben kell szemlélni.

Akár mennyire is szükségszerű és elkerülhetetlen a gazdasági alkalmazkodás és szerkezetátalakítás, ezeknek foglalkoztatási és társadalmi hatásai lehetnek, amelyeket megfelelő politikai eszközökkel kell kezelni. 2013 második negyedévében az Európai Szerkezetátalakítási Monitor (ERM)³ összesen 250 szerkezetátalakítási műveletet rögzített. Ezek az esetek 57 081 munkahely bejelentett elvesztését és 27 792 munkahely bejelentett megteremtését eredményezték, ami nettó értékben összesen 29 289 munkahely elvesztését jelenti.

A változásra való felkészülésre és a szerkezetátalakításra vonatkozó minőségi kerethez hatékonyabban kell meghatározni és nyomon követni a változásra való felkészülésnek és a szerkezetátalakítás irányításának bizonyos alapelveit és bevált gyakorlatait. Ezek az alapelvek és bevált gyakorlatok különösen a humántőkébe történő beruházást segítenék elő, és az emberi erőforrásoknak az Európa 2020 stratégiában említett magas növekedési potenciállal bíró tevékenységek és minőségi munkahelyek felé történő átcsoportosítását eredményeznék, ugyanakkor a munkakörülmények minőségét is javítanák.

Az ebben a változásra való felkészülésre és a szerkezetátalakításra vonatkozó minőségi keretben bemutatott megközelítések hozzá fognak járulni a vállalatok hosszú távú versenyképességéhez és munkavállalók foglalkoztathatóságának fenntartásához, valamint mérséklik a kapcsolódó költségeket, többek között a változás társadalmi költségét. Ez a megközelítés az Unió jelentős politikai céljaihoz is kapcsolódik, lényegében az Európa 2020 stratégia, illetve a fenntartható gazdasági versenyképesség és a munkahelyteremtő fellendülés megvalósítására irányuló fő kezdeményezések által meghatározott, különösen a reálgazdaság terén megfogalmazott célokhoz.

¹ COM(2012) 7 final.

² <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2013-0005+0+DOC+XML+V0//HU>.

³ Az Európai Szerkezetátalakítási Monitor (European Restructuring Monitor, ERM) a nagyszabású szerkezetátalakítási események egyedülálló, az egész Unióra kiterjedő adatállománya. Az EU-28 országokban és Norvégiában végrehajtott szerkezetátalakítások közötti foglalkoztatási hatásait követi nyomon. Az ERM kiválasztott sajtóorgánokban (országoként 3–5) szereplő riportokat vesz alapul. Minden olyan közleményt figyelembe vesznek, amely legalább 100 munkahely megszüntetéséről vagy megteremtéséről, a munkaerő 10 %-át érintő munkahely-megszüntetésről vagy -teremtésről számol be 250 vagy annál több munkavállalót foglalkoztató vállalatoknál. Mivel az ERM kiválasztott sajtóorgánumokra támaszkodik, a tagállamokban folyó szerkezetátalakítási tevékenységeket csak jelzésszerűen fed le, és nem tekinthető reprezentatívnak. Az ERM adatai ennek ellenére megfelelő képet nyújtanak a munkaerőpiac szerkezetének átalakulásáról, amely többé-kevésbé megegyezik a reprezentatívabb forrásokból, például az európai uniós munkaerő-felmérésből származó adatokkal.

A változásra való felkészülésre és a szerkezetátalakításra vonatkozó minőségi keret főként a strukturális változásokra való felkészülés foglalkoztatási és szociális dimenzióival foglalkozik. A strukturális változás tágabb értelmezése nemcsak annak munkaerőre gyakorolt hatásaira, hanem az érintett városokban és régiókban az iparági és a nagyobb mértékű társadalmi hatásaira is kiterjed. Ennek alapján a strukturális változásról szóló vita azzal is összefügg, hogy milyen szerepet játszanak az iparági és regionális szakpolitikák a régiók és az iparág strukturális változásokhoz való hozzáigazodásának előrejelzésében. Ebből a szempontból az uniós strukturális alapok keretében a 2014–2020 közötti időszakban fejlesztésre kerülő intelligens szakosodási stratégiák relevánsak, és indokolt, hogy a Bizottság további figyelmet fordítson megvalósításukra.

A Bizottság úgy véli, hogy az ezen a területen az évek során kidolgozott bevált gyakorlatok bemutatása az érintett érdekelt felek számára hozzájárulhat a tudatosság növeléséhez, illetve a változás és a szerkezetátalakítás előrelátó, proaktív és társadalmi szempontból felelősségteljes kezelésének hatékonyabb és minden területre kiterjedő végrehajtásához, valamennyi említett érdekelt fél és a társadalom egésze javára.

Ennek figyelembevételével a Bizottság arra kéri fel a tagállamokat, hogy megfelelő eszközökkel támogassák és segítsék elő a változásra való felkészülésre és a szerkezetátalakításra vonatkozó minőségi keret végrehajtását, az érintett feleket pedig arra ösztönzi, hogy a felsorolt alapelvek és bevált gyakorlatok mentén működjenek együtt. A Bizottság nyomon fogja követni a változásra való felkészülésre és a szerkezetátalakításra vonatkozó minőségi keret alkalmazásának módját, és mérlegeli, hogy 2016-ig szükség van-e annak módosítására. A Bizottság tájékoztatni fogja az Európai Parlamentet az eredményekről.

2. SZAKPOLITIKAI HÁTTÉR

Az Unió általános jogi kerettel szabályozza, hogy a vállalatokon és vállalatcsoportokon belül folytatott szociális párbeszéd során – egyéb kérdések mellett – hogyan kell tárgyalni a változásra való felkészüléssel és a szerkezetátalakítással összefüggő eseményekről.

A gazdasági alkalmazkodásnak, a munkaerőpiac átalakulásának és az elbocsátott vagy elbocsátás veszélyének kitétt munkavállalók szociális védelmének a támogatására a strukturális alapokat, különösen az Európai Szociális Alapot használjuk. Az Unió külön eszközt is létrehozott az állásukat elveszítő munkavállalók megsegítése céljából: az Európai Globalizációs Alkalmazkodási Alapot (EGAA).

A szociális partnerek és a Bizottság ezenfelül több speciális kezdeményezést is indítottak a változás és a szerkezetátalakítás előrejelzése és kezelése területén (részletek az I. mellékletben).

A legutóbbi, 2012. januári, szerkezetátalakításról szóló zöld könyv olyan, a felkészüléssel és a szerkezetátalakítással kapcsolatos sikeres gyakorlatokat és szakpolitikákat emelt ki, amelyek alkalmazására a válság legsúlyosabb éveiben került sor.⁴

Mindezen erőfeszítéseket a Bizottság azon törekvése szerves részének kell tekinteni, amelynek célja, hogy az Európa 2020 stratégia, az európai szemeszter, illetve a foglalkoztatás, a készségek és az iparpolitika terén indított egyéb jelentős kezdeményezések végrehajtása révén az európai gazdaság visszakerüljön a rendes kerékvágásba.

⁴ Az Európai Parlament 2013. január 15-én elfogadott állásfoglalásában arra kérte fel a Bizottságot, hogy az állásfoglalásban a Parlament által részletesen kifejtett ajánlásokat követve terjesszen elő a munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra, a szerkezetátalakítás előrejelzésére és kezelésére irányuló új kezdeményezést.

A Bizottság a közelmúltban kezdeményezést indított a fizetésképtelenségi jogra vonatkozó uniós vívmányok korszerűsítésére. A fizetésképtelenségi szabályok e reformjának célja a vállalkozások túlélésének elősegítése, továbbá hogy második esélyt adjon a vállalkozóknak. Az üzleti kudarc és fizetésképtelenség ezen új „mentésközpontú” európai megközelítésének egyik fő célkitűzése a munkahelyek és a foglalkoztatás megőrzése.

2.1. Az uniós munkajog hozzájárulása a szerkezetátalakításhoz

A munkavállalók tájékoztatásáról és a velük folytatott konzultációról szóló uniós irányelvek⁵ főként a munkavállalók képviselőinek a szerkezetátalakítási folyamatba való bevonását írják elő (tájékoztatáshoz és konzultációhoz való eljárási jogokat biztosítva nekik). Ezek az irányelvek döntő szerepet játszanak a változás előrejelzésének és az arra való, együttműködésben történő reagálás ösztönzésének támogatásában.

A munkavállalók időben történő tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció különösen fontos a változás előrejelzése, illetve a szerkezetátalakítás megfelelő előkészítése és kezelése során. Elősegítheti azt is, hogy a vállalat kevesebb munkahelyet veszítsen el, ugyanakkor a belső rugalmasság alkalmazásával fenntartja a foglalkoztathatóság mértékét és csökkenti az átalakítás költségeit.

A Bizottság a szabályozás javítására irányuló szakpolitika részeként célravezetőségi vizsgálatnak vetette alá a munkavállalók bevonásával foglalkozó uniós jogszabályokat, és ennek keretében három, a munkavállalók tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció nemzeti szintű megvalósításához kapcsolódó irányelvet vizsgált meg⁶ (a csoportos létszámcsökkentésről szóló 98/59/EK irányelvet, a vállalkozások átruházásáról szóló 2001/23/EK irányelvet és a munkavállalók tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános kereteiről szóló 2002/14/EK irányelvet).

A vizsgálat megállapította, hogy a keret többé-kevésbé megfelel a célnak. A három irányelv általánosságban a tárgykörhöz tartozó kérdésekkel foglalkozik, hatékony, következetes és kölcsönösen erősíti egymást. Vélhetően több haszonnal járnak, mint költséggel. Az irányelvek a jelek szerint ezenkívül hozzájárultak a recesszió sokkhatásának kivédéséhez és a válság során végrehajtott szerkezetátalakítási műveletek kedvezőtlen társadalmi következményeinek enyhítéséhez.

Az értékelés azonban rávilágított az irányelvek hatályával és működésével kapcsolatos néhány hézagra és hiányosságra. Néhány érdekelt fél megkérdőjelezte azt, hogy az irányelvek alkalmazásának hatálya nem vonatkozik a kisebb vállalkozásokra, a közigazgatásokra (ellentétben a közvállalkozásokkal, amelyek az irányelvek hatálya alá tartoznak) és a tengerészekre, mivel ez a munkaerő jelentős hányada számára csökkenti az irányelvek gyakorlati értékét.

A célravezetőségi vizsgálat néhány olyan tényezőre is felhívta a figyelmet, amelyek bizonyos körülmények között hozzájárulhattak az irányelvek hatékonyságának csökkentéséhez: ilyen például a képviseleti testületek (alacsony) száma; bevonásuk minősége (különösen a velük folytatott konzultáció módja, amely gyakran korlátozott és formális); stratégiai befolyásuk; a jogok és kötelezettségek hiányos ismerete; a szabályok betartása és a jogszabályok érvényesítése. Ennek eredményeként az irányelvek néhány célkitűzése, különösen a csoportos létszámcsökkentések számának csökkentése, a változásra való felkészülés és a változás kezelésének javítása, a munkavállalók alkalmazkodóképességének és foglalkoztathatóságának javítása, a jelek szerint nem valósult meg teljes mértékben.

A célravezetőségi vizsgálat végezetül rámutatott bizonyos fogalommeghatározások tekintetében a munkavállalók tájékoztatásáról és a velük folytatott konzultációról szóló irányelvek közötti esetleges következetlenségekre. E hiányosságok kiküszöbölése elő fogja segíteni a vállalati szinten végrehajtott szerkezetátalakítást is.

⁵ Lásd az I. mellékletben található felsorolást.

⁶ SWD(2013) 293, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1942&furtherNews=yes>

Ami a nem jogalkotási intézkedéseket illeti, a kutatás kiemelte annak fontosságát, hogy kialakuljon a szociális párbeszéd kultúrája, hogy a munkavállalók és munkáltatók egyaránt ismerjék a vállalati szinten érvényes tájékoztatási és konzultációs jogokat és kötelezettségeket, illetve a szabályok be nem tartása esetén hatékonyan érvényesítsék ezeket a jogokat.

Ami a jogi keretet illeti, a Bizottság vállalta, hogy megvizsgálja a tájékoztatásról és konzultációról szóló irányelvek egységes szerkezetbe foglalásának lehetőségét. Ennek megerősítésére a Bizottság által 2013. október 2-án elfogadott a REFIT-közleményben került sor⁷. A Bizottság az EUMSZ 154. cikkével összhangban konzultálni fog az európai szintű szociális partnerekkel.

2.2. Az Unió pénzügyi támogatási eszközei

Az uniós vállalkozások és ipar globális piacon elért sikere azon múlik, hogy jól képzett és rugalmas munkaerő áll-e rendelkezésükre.

Az Európai Szociális Alap (ESZA) az Unió egész területén végrehajtott évi több mint 10 milliárd EUR értékű beruházásaival a legfőbb olyan pénzügyi eszköz, amely a munkaerő készségeinek és a változashoz való alkalmazkodóképességének javításába való beruházás céljaira szolgál. Mindezt olyan módon teszi, hogy támogatja az alapoktatási rendszerek reformját, különös hangsúlyt fektet az oktatót és a munkaerőpiacon keresett készségek összehangolására (például más területekre átvihető kompetenciákkal, úgymint digitális készségek, nyelvtudás vagy vállalkozói készségek elsajátítását teszi lehetővé a munkavállalók számára), az iskola és a munka közötti átmenet megvalósításának javítására (például kiegészítő szakmai képzés, tanulószereződéses gyakorlati képzések vagy szakmai gyakorlatok támogatása), vagy elősegíti a munkavégzés közbeni és az attól teljesen független egész életen át tartó tanulást. Mindezek a beavatkozások nem csupán növelik az egyének munkaerő-piaci lehetőségeit, hanem a munkáltatókat is segítik abban, hogy hozzáférjenek a megfelelő készségekkel és a változashoz való alkalmazkodóképességgel rendelkező munkavállalókhoz.

Az ESZA lehetőségeinek teljes körű kiaknázásához elengedhetetlen, hogy valamennyi érintett érdekelt fél, különösen a szociális partnerek programozásba és adott esetben a beavatkozások végrehajtásába való bevonására is sor kerüljön. A 2014–2020 közötti következő pénzügyi időszakra tekintettel a szükséges minimum az, hogy a tagállamok betartsák a hamarosan elkészülő, a partnerség elvének alkalmazásáról szóló felhatalmazáson alapuló bizottsági jogi aktusban meghatározott szabályokat.

Az ESZA kiegészítéseként az Európai Globalizációs Alkalmazkodási Alap (EGAA) egyszeri, korlátozott időre szóló egyéni támogatást nyújt a nehéz helyzetű, legtöbbször csoportos létszámcsökkentés keretében elbocsátott munkavállalók megsegítésére. Az EGAA olyan intézkedések finanszírozásával, mint például az elhelyezkedési segítségnyújtás, életpálya-tanácsadás, személyre szabott képzés és átképzés, illetve a vállalkozási készségek támogatása, valamint a különböző átképzési és képzési tevékenységekben való részvételért nyújtott egyéni juttatások, segít megbirkózni a munkavállalóknak a szerkezetátalakítás kedvezőtlen következményeivel.

⁷ A Bizottság 2013. október 2-i közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: Célravezető és hatásos szabályozás program (REFIT): eredmények és következő lépések, COM(2013) 685 final.

2007. évi elindulása óta 2013 augusztusáig az EGAA-hoz 20 tagállamból 110 pályázat érkezett be; az alap több mint 100 000 munkavállalót támogatott⁸.

EGAA-pályázatok iparágak szerinti bontásban, 2007 és 2013 augusztusa között	
Gépjárműipar	19
Gépipar, gépi berendezések gyártása	12
Textilipar	10
Nyomdaipar	9
Építőipar	7
Mobiltelefon-gyártás	6
Fémalapanyag-ipar, elektronikai berendezések gyártása	5
Ruházati termék-gyártás	4
Kiskereskedelem	3
Cipőipar, épületasztalos-ipar, fémfeldolgozó ipar; háztartási készülékek gyártása; hajógyártás	2
Egyéb (20 ágazat)	1

A 2014–2020 közötti következő programozási időszakban mind az ESZA, mind az EGAA folytatja a humántőke-beruházások finanszírozását. Az ESZA az új ifjúsági foglalkoztatási kezdeményezéssel együtt jelentős támogatást fog nyújtani a fiatalok foglalkoztatásának terén, illetve támogatni fogja az ifjúsági garancia rendszereit, az EGAA pedig társfinanszírozást fog nyújtani egyrészt a globalizáció, másrészt a jelentős gazdasági válságok miatt elbocsátott munkavállalókat támogató intézkedésekhez.

Az ERFA szintén hozzájárul a gazdasági és társadalmi kohézió megerősítéséhez azáltal, hogy a regionális gazdaságok fejlesztésére és strukturális átalakítására irányuló támogatással – többek között a hanyatló ipari régiók és a fejlődésben lemaradt régiók átalakításával, illetve a tagállamok közötti, nemzetközi és régióközi együttműködések támogatásával – orvosolja a fő regionális egyenlőtlenségeket. E támogatás erősíti a versenyképességet és az innovációt, fenntartható munkahelyeket teremt és megtartja őket, illetve fenntartható fejlődést biztosít. A 2014–2020 közötti következő programozási időszakban az ERFA e feladata továbbra is megmarad.

Az Európai Mezőgazdasági Vidékfejlesztési Alap (EMVA) 2013 után több olyan eszközt kínál, amely a vidéki területeken elősegíti a gazdasági és társadalmi változások követését. Támogatja a mezőgazdasági üzemek és vállalkozások fejlesztését, a lakosságnak nyújtott alapvető szolgáltatások és a kapcsolódó infrastruktúra kialakításába, fejlesztésébe és kiterjesztésére irányuló beruházásokat, valamint a különböző típusú gazdasági szereplők közötti gazdasági, környezetvédelmi vagy társadalmi együttműködést. Mindezt a mezőgazdasági, élelmiszer-ipari és erdészeti ágazatok vállalkozóira, illetve a vidéki területeken működő kkv-kra irányuló képzési és tájékoztatási intézkedések egészíthetik ki.

⁸ Lásd a Bizottság 2013. november 14-i jelentését az Európai Parlament és a Tanács számára az Európai Globalizációs Alkalmazkodási Alap 2012. évi tevékenységeiről, COM(2013) 782 final.

Az Európai Tengerügyi és Halászati Alap (ETHA) szintén támogatja a humántőke-beruházásokat annak érdekében, hogy például a tanulószerveződéses gyakorlati képzések vagy az egész életen át tartó tanulás támogatása révén a halászati és akvakultúra-ágazatban, illetve nagyobb általánosságban a munkaerőpiacon jobban összehangolja a vállalkozók készségkínálatát az igényekkel. Az ETHA nemcsak a halászati és akvakultúra-ágazat, hanem a tengeri iparágak és nagyobb általánosságban a part menti gazdaságok versenyképességének megerősítéséhez is hozzájárulhat.

Az Erasmus+, az Unió 2014–2020 közötti időszakra vonatkozó oktatási, képzési és ifjúsági programja szintén hozzájárul az egész életen át tartó tanulást ösztönző szakpolitikákhoz. Szerkezete magában foglalja a különböző oktatási ágazatokat és áthidalja a formális, nem formális és informális tanulás közötti szakadékot. Az új Erasmus+ program támogatni fogja többek között a tagállamoknak az oktatási és képzési rendszerek korszerűsítésére irányuló reformjait, illetve elősegíti az innovációt, a vállalkozói készségeket és a foglalkoztathatóságot.

2.3. Ágazati kezdeményezések

A szerkezetátalakítás által különösen érintett több iparágban, például a gépjárműiparban, az acéliparban, a védelmi ágazatban, a vegyiparban, a nyomdaiparban és a textiliparban az elmúlt években uniós szinten szoros együttműködés alakult ki a Bizottság, a nemzeti és regionális hatóságok és a fő iparági és szakszervezeti képviselők között, illetve az európai szociális párbeszéd keretein belül. Ezen együttműködés eredményeként speciális iránymutatás készült⁹ a változás és a szerkezetátalakítás előrejelzési és kezelési módjának javítása témájában az érintett szereplők számára. Hangsúlyozni kell, hogy az alábbiakban a változásra való felkészülésre és a szerkezetátalakításra vonatkozó minőségi keretben bemutatott több bevált gyakorlat végrehajtására máris számos vállalatnál és iparágban sor került. Ezen ajánlásokra a II. mellékletben láthatunk példákat a gépjármű- és az acélipar vonatkozásában.

2.4. A 2012. januári zöld könyv

A Bizottság az Európa 2020 stratégia, különösen pedig az „Integrált iparpolitika a globalizáció korában” és az „Új készségek és munkahelyek menetrendje” elnevezésű kiemelt kezdeményezések részeként „Szerkezetátalakítás és felkészülés a változásra: a közelmúlt tapasztalataiból levonható tanulságok” címmel zöld könyvet fogadott el, amely azzal a céllal készült, hogy a válságból való kilábalás összefüggésében meghatározza a szerkezetátalakításra és a változáshoz való alkalmazkodásra irányuló, sikeresen alkalmazható gyakorlati megoldásokat és szakpolitikai intézkedéseket, illetve hogy elősegítse a munkaerő versenyképességének fenntartását és a pályamódosításokat.

A ZÖLD KÖNYVRE ADOTT FONTOSABB VÁLASZOK¹⁰

Általános az egyetértés abban, hogy különösen vállalati szinten, de regionális és ágazati szinten is döntő fontosságú az előrelátó és proaktív hozzáállás.

Majdnem minden válaszadó kiemelte a szociális párbeszéd és az átláthatóság szerepét a döntéshozatalban mint az érdekelt felek közötti bizalom és konszenzus kialakításának jelentős tényezőjét.

⁹ A gépjármű- és acélipar vonatkozásában lásd a http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/automotive/cars-2020/index_en.htm címen elérhető weboldalt és a <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2013:0407:FIN:HU:PDF> dokumentumot.

¹⁰ A zöld könyv eredményei: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=hu&catId=699&consultId=9&furtherConsult=yes>

Sokan említették, hogy a vállalatok versenyképességének növelése és a munkavállalók foglalkoztathatósága érdekében elengedhetetlenül fontos, hogy a képzés és a készségfejlesztés állandóan jelen legyen a munkavállalók életében.

Megoszlottak a vélemények arról, hogy megfelelő uniós eszközök állnak-e rendelkezésre ezen a területen.

Az európai szociális partnerek egyetértettek abban, hogy a téma fontos és jelentőséggel bír a munkájuk szempontjából, és készek a további együttműködésre.

3. SZÉLESEBB KÖRŰ SZAKPOLITIKAI VONATKOZÁSOK

3.1. A makrogazdasági háttér

A 2008. évi pénzügyi és államadósság-válság jelentős hatással volt az európai gazdaságra. Az elkövetkezendő időszakban a válság hagyatéka, a hitelállomány-leépítés, a pénzügyi rendszerek és hitelpiacok tagoltsága, valamint a nagymértékű munkanélküliség továbbra is teherként nehezedik a növekedésre. A válság hatása a felgyülemlett makrogazdasági egyensúlyhiány korrekciójával fokozatosan enyhül. A munkaerő-piaci javuláshoz idő kell, a munkanélküliség aránya Európa számos részén egy ideig várhatóan elfogadhatatlanul magas marad, és az általános társadalmi helyzet továbbra is válságos lesz.

Ebben a környezetben szakpolitikai kihívások merülnek fel. A gazdasági tevékenység fenntartható alapszintre történő visszaállításához a gazdasági kibocsátás összetételének is meg kell változnia. Különösen azoknak az országoknak kell bővíteniük exportágazatukat, illetve javítani az áralapú és nem áralapú versenyképességüket, amelyek a válság előtt jelentős külső egyensúlyhiánnyal rendelkeztek. A kereskedelmképes ágazatok súlyának növekednie kell, ami a forrásoknak a nem kereskedelmképes szektorból történő elvonásával jár. A versenyképesség javulásához költséghatékonyabb technológiák bevezetésére, a képzések hatékonyabb támogatására, hatékonyabb képzési beruházásra, illetve a termelés eltérő szervezésére lehet szükség.

A mérsékelt munkaerő-kereslet, a tartósan alacsony munkábaállási arány és a növekvő tartós munkanélküliség jellemezte jelenlegi makrogazdasági környezet ugyanakkor növeli a folyamatban lévő szerkezetátalakítási folyamatok társadalmi költségeit. Ez a helyzet hatékony szakpolitikai kereteket kíván, amelyek révén biztosítható az e folyamatokban részt vevő szereplők támogatása és figyelemmel kísérése.

3.2. Szerkezetátalakítás és munkahelyteremtő fellendülés az Európa 2020 stratégia összefüggésében

Az Unió határozott fellépéssel és gazdasági reformokkal reagált a válság súlyos hatásaira. Ennek eredményeként sikerült előrelépést elérni a makrogazdaság és a pénzügyi piac stabilitásának visszaállításában azzal, hogy a monetáris unió tényleges megteremtéséhez szükséges követelmények teljesítése érdekében az irányítás javítására, illetve szakpolitikai és szabályozási reformok bevezetésére került sor.

2010-ben a Bizottság elindította az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedésre irányuló Európa 2020 stratégiát¹¹. Az éves növekedési jelentés minden évben meghatározza a következő évre vonatkozó fő prioritásokat. A 2014. évi éves növekedési jelentés megerősíti, hogy a növekedés és a versenyképesség elősegítése, illetve a munkanélküliség és a válság

¹¹ COM(2010) 2020, Európa 2020 – Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiája.

okozta társadalmi következmények enyhítése az uniós szakpolitikai menetrend leglényegesebb részét képezi.

Ezzel összefüggésben az éves növekedési jelentés hangsúlyozza, hogy a szerkezetátalakítás a növekedés visszatérését hozza magával, ahogy a vállalatok és a háztartások megszabadulnak a túlzott mértékű eladósodástól, a termelési tényezők pedig a gazdaság termelékenyebb ágazataiba helyeződnek át. A fellendülés azt jelenti, hogy az európai gazdaság számára hosszú távra megtaláljuk a növekedés és versenyképesség új forrásait a tudásintenzív és magas termelékenységű tevékenységek révén, ezt pedig nem lehet elérni az Unió ipari bázisa és általában a gazdaság szerkezetátalakításának megfelelően irányított folyamata nélkül.

Az éves növekedési jelentés is hangsúlyozza, hogy a munkahelyteremtés támogatására van szükség azokon a területeken, amelyek számos munkalehetőséget kínálnak majd az elkövetkezendő években. A zöld gazdaság, a digitális és az egészségügyi ágazat azok a gyorsan növekvő ágazatként azonosított területek, amelyek gazdaságunk és társadalmunk mélyre ható szerkezeti átalakítása révén alakultak ki. Ez megkívánja az olyan stratégiai keretek kialakítását, amelyekben a munkaerő-piaci és készségekre vonatkozó szakpolitikák ezekben az ágazatokban tényleges szerepet játszanak a munkahelyteremtés támogatásában, illetve a növekedés új tendenciáinak előrejelzésében és az ezekhez való alkalmazkodásban, különösen a rohamos fejlődést mutató, induló technológiai vállalkozások tekintetében.

E szakpolitikai prioritások kidolgozására uniós szinten az európai szemeszter összefüggésében kerül sor, amelynek keretében a tagállamok a gazdasági növekedést, a versenyképességet és a foglalkoztatást támogató strukturális reformokra irányuló ajánlásokat kapnak. Alaposabban meg kell vizsgálni a mikrogazdasági szakpolitikáinkat, azok végrehajtását és irányítási rendelkezéseit is. Az uniós gazdaság stabilizálása érdekében végrehajtott makrogazdasági szakpolitikai reformokat olyan megfelelően összehangolt mikrogazdasági szakpolitikai kezdeményezésekkel kell kiegészíteni, amelyek révén ki tudjuk aknázni termelési potenciálunkat, és növelni tudjuk versenyképességünket.

3.3 Az iparpolitika szerepe

A makrogazdasági bizonytalanságok és a strukturális rugalmatlanságok aggasztó jövőképet festenek az európai ipar számára. Ugyanakkor a jelenleg rendelkezésre álló fő mutatók szerint ipari teljesítményünk javulni fog. Külső teljesítményünk jelentősen nőtt, de még mindig nem értük el a válság előtti termelési szinteket, és a magántőke-beruházások mértéke továbbra is alacsony.

2010-ben a Bizottság integrált iparpolitikát¹² terjesztett elő, amelynek frissítésére 2012 októberében került sor¹³. Az új iparpolitika fontos prioritása, hogy elősegítse az uniós ipar gyors fellendülését és a gazdasági válságot követően megtegye a szükséges kiigazításokat. Ez azt jelenti, hogy a munkaerőt a hanyatló ágazatok és tevékenységek felől a növekvő ágazatok és tevékenységek felé kell átcsoportosítani. A szerkezetátalakításra való megfelelőbb felkészülés és a műveletek megfelelőbb irányítása elősegítené, hogy a munkavállalók és a vállalatok jobban alkalmazkodjanak a többletkapacitás és a korszerűsítés előidézte átalakulásokhoz, illetve a gazdasági változásokból és strukturális alkalmazkodásból eredő innovációs igényekhez.

Az innovációba való beruházás a jobb munkahelyeket eredményező új készségekbe való beruházással együtt az európai iparágak támogatásának jelentős módja. Európának jól képzett szakemberekre van szüksége, amennyiben globális szintű innovációs sikereket akar elérni. A

¹² COM(2010) 614, Integrált iparpolitika a globalizáció korában – A versenyképesség és fenntarthatóság középpontba állítása.

¹³ COM(2012) 582, Erősebb európai ipart a növekedés és a gazdasági fellendülés érdekében.

jövőbeli növekedés és a jelenlegi válságból való kikerülés jelentős mértékben függ a kutatásra és az innováció támogatására, illetve a megfelelően szakképzett munkaerőre fordított beruházások növelésétől. A növekedést és foglalkoztatást ösztönző Európa 2020 stratégiának éppen ez az integrált megközelítés a lényege.

A versenyképes és hatékony iparpolitika dinamikus munkaerőpiacokon alapul. Ezért a fő piacok munkahely-teremtési potenciáljának megerősítése a vonatkozó uniós szakpolitikákkal létrehozott új szinergiákon keresztül, illetve a strukturális változashoz kapcsolódó munkaerőpiaci kihívások szociális párbeszéd keretében való kezelése a versenyképes és hatékony iparpolitika kulcsfontosságú alkotóelemeinek tekintendő.

A strukturális változás és az innováció egyaránt vezethet a munkahelyek megszűnéséhez vagy munkahelyteremtéshez. A proaktív stratégiák – mindenekelőtt innováció révén – csak elősegíthetik a társadalmilag inkluzív átalakulásokat, és lehetővé tehetik számunkra, hogy a növekvő munkanélküliség és társadalmi kirekesztés problémáira jobb megoldásokat találjunk.

3.4. A munkaerőpiacok dinamikája

Az európai szemeszter új megközelítésének köszönhetően a tagállamok és az uniós intézmények megerősítik a gazdaságpolitikai koordinációt, ideértve a foglalkoztatási és a szociálpolitikák fokozott koordinációját, valamint az Európa 2020 stratégia – mindenekelőtt a foglalkoztatásra vonatkozó – célkitűzéseinek támogatására szolgáló nyomkövetési intézkedéseket.

Most, amikor a válság társadalmi hatása még mindig erősen érezhető, a munkanélküliségi ráták pedig továbbra is történelmi magasságokat érnek el¹⁴, a munkaerőpiacok dinamikájának helyreállítása az Unió egész területén elengedhetetlenül fontos. A 2012. évi foglalkoztatási csomagban¹⁵ a Bizottság kiemelte a minőségi foglalkoztatási átmenetek, a készségekbe történő beruházások és a mobilitás szerepét.

A változásra és a humántőkeigényekre való, időben történő felkészülés hozzájárulhat a munkahelyteremtő fellendüléshez és az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés felé irányuló átmenethez. Lényegesen előmozdítaná a vállalatok versenyképességét, javítaná a munkavállalók foglalkoztathatóságát és a munkakörülményeket, illetve támogatná a foglalkoztatást. A közigazgatási szerveknek, ideértve a regionális szintűeket is, érdekük fűződik ahhoz, hogy részt vegyenek az említett célok elérésének elősegítésében, miközben a szociális nehézségeket is enyhítik.

Fő célnak számít annak elkerülése, hogy csoportos létszámcsökkentésre kerüljön sor, teljes régiók induljanak hanyatlásnak, vagy teljes iparágak kerüljenek áthelyezésre, aminek gyakran jelentős, több tagállamra kiterjedő hatása van; ezt a gazdasági szerkezetváltás és a sikeres gazdasági átmenetek elősegítésével lehet elérni. Ebben a tekintetben a változásra való felkészülésre és a szerkezetátalakításra vonatkozó minőségi keret segíteni fog megerősíteni a vállalkozásokat, a munkaerő és a régiók azon képességét, hogy zökkenőmentesen alkalmazkodjanak a gyorsan változó gazdasági környezethez.

Másik fontos szempont, hogy a szerkezetátalakítási műveletek kapcsán esetleg számottevő társadalmi költségek merülhetnek fel, amelyeket – különösen a munkanélküliség, a növekvő egyenlőtlenségek, a szegénység stb. tekintetében – a közigazgatási szerveknek kell viselniük. Ezek a költségek jelentős terhet jelentenek az államháztartás számára, nemzeti szinten pedig gátolhatják a gazdasági fellendülést. A szerkezetátalakítási folyamatok közös európai

¹⁴ Tervezet - 2013. november 13-i közös foglalkoztatási jelentés, amely a Bizottság 2014. évre szóló növekedési jelentését kíséri, COM(2013)801 final.

¹⁵ *Út a munkahelyteremtő fellendülés felé*, COM(2012) 173 final, 2012.4.18., <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1039&langId=en>.

szemlélete segítségével elkerülhető lenne, hogy ilyen költségek felmerüljenek, illetve ezeket meg lehetne osztani a szerkezetátalakításban részt vevő különböző érdekelt felek között.

Az Unió szilárd foglalkoztatási és szociális védelmi rendszert épített ki, amely a viszonylag magas oktatási szinttel együtt gazdasági és társadalmi jólétének alapját biztosítja. A rendszer másrészt arra is szolgál, hogy támogassa a munkahelyi stabilitást, de kevés hangsúlyt fektet a munkavállaló alkalmazkodóképességére, ennek eredményeként egyre kevésbé alkalmas arra, hogy munkahelyük veszélybe kerülése esetén valódi esélyt adjon az egyes munkavállalóknak a szakmai jövőre.

A jelenlegi és jövőbeli gyorsan változó üzleti környezet lesz a próbája annak, hogy a szervezetek kellő kapacitással rendelkeznek-e a változásokra való felkészülésre, valamint az erőforrások – különösen a humán erőforrás – gyors és zökkenőmentes, a hanyatló tevékenységektől a fellendülő tevékenységekhez történő átcsoportosítására. A gazdasági és pénzügyi válság, valamint az azt kísérő felgyorsult változás következményeképpen Európa számára minden eddigénél fontosabb a hiányosságok orvoslása. A szerkezetátalakításra való megfelelő felkészülés és az átalakítások szociális szempontból felelősségteljes irányítása nagymértékben hozzá fog járulni ehhez.

A foglalkoztatási átmenetek során döntő fontosságú a biztonság. Napjainkban számos munkavállaló esetében előfordul, hogy életpályáját több váltás is jellemzi. A munkavállaló pályájának minőségét az átmenetek minősége fogja meghatározni, ez pedig elengedhetetlenül fontos ahhoz, hogy az egyéneknek megfelelő eszköz álljon rendelkezésükre foglalkoztathatóságuk fenntartásához és az átmenet sikeres végrehajtásához. A foglalkoztathatóság fenntartása érdekében az egész életen át tartó tanuláshoz való hozzáférés mind a foglalkoztatás, mind a munkanélküliség összefüggésében elengedhetetlenül fontos.

A szerkezetátalakításra való felkészülés a szerkezetátalakítás és a strukturális változás proaktív és tárgyaláson alapuló irányítása révén megelőzheti a válsághelyzetek kialakulását. Ezeknek a megközelítéseknek olyan intézkedéseket is magukban kell foglalniuk, mint például a foglalkoztatási és készségigények folyamatos nyomon követése, illetve a munkavállalók számára állandó készségfejlesztési programok szervezése annak érdekében, hogy fenntartsák foglalkoztathatóságukat és szerkezetátalakítás esetén könnyebben tudjanak új munkahelyen elhelyezkedni.

Az állami foglalkoztatási szolgálatok fontos szerepet játszanak a munkaerő-piaci átmenetek támogatásában. Hidat képeznek az álláskereső és munkáltatók között. Jóllehet az állami foglalkoztatási szolgálatok szerkezete eltér a különböző országokban, valamennyi szolgálat célja, hogy tájékoztatás, munkaközvetítés, illetve helyi, nemzeti és európai szintű aktív támogatási szolgálatok révén elősegítse a munkaerő-piaci kereslet és kínálat összehangolását. Az állami foglalkoztatási szolgálatok közötti együttműködés javítása fokozhatja a szolgálatok szerkezetátalakításra való hatékony reagálási képességét.

Az „új munkahelyekhez szükséges új készségek” elnevezésű kezdeményezés célja a jövőbeli készségigények előrejelzésének javítása, a készségkínálat és a munkaerő-piaci igények kedvezőbb összehangolásának kialakítása, illetve az oktatási és a munka világa közötti szakadék áthidalása. A „Gondoljuk újra az oktatást” című közlemény¹⁶ átfogó szakpolitikai keretet határoz meg az oktatás és a képzés számára annak érdekében, hogy a munkaerő a megfelelő készségek birtokában legyen.

A színvonalas tanulószereződéses gyakorlati képzések és egyéb munkavégzésen alapuló tanulási rendszerek, mint például a szakmai gyakorlatok elősegítik, hogy munkaerő-piaci

¹⁶ COM(2012) 669 final.

szempontból használható készségek alakuljanak ki. Ezek tehát hozzájárulnak a készségkereslet és a készségkínálat kedvezőbb összehangolásához és a gazdasági versenyképesség javításához. A Bizottság a tanulószereződéses gyakorlati képzések kínálatának, minőségének és összképének javítása céljából elindította a tanulószereződéses gyakorlati képzés európai szövetségét¹⁷. A szakmai gyakorlatok színvonalának javítása érdekében a szakmai gyakorlat minőségi keretrendszerére¹⁸ is javaslatot tett¹⁹.

Továbbra is kiaknázatlanok a munkavállalóknak a szerkezetátalakítási problémák megoldására irányuló, Unión belüli mobilitásában rejlő lehetőségek. A Bizottság az EURES-hálózat megerősítését célzó rendeletre irányuló javaslatot fog benyújtani annak érdekében, hogy jobban kezelje az európai munkaerőpiac strukturális munkaerőhiányát és kiegyensúlyozatlanságait, illetve mindenekelőtt az Unión belüli munkavállalói mobilitással foglalkozó támogatási szolgálatokhoz való hozzáférés javítása révén elősegítse az Unió egész területére kiterjedő munkaerő-toborzást. A Bizottság az elkövetkezendő hónapokban a szociális biztonsági koordinációra vonatkozó szabályok egyszerűsítésével és javításával, illetve azoknak a munkavállalói mobilitására gyakorolt hatásával is foglalkozni fog.

3.5. Kritikus kérdés a kkv-k számára

A kis- és középvállalkozások (kkv-k) esetében szintén hasznosnak bizonyulna egy európai keret, mivel számukra a változás előrejelzése és a képzett munkavállalók felkutatása nagyobb problémát jelent. Megfelelő figyelmet kell fordítani sajátosságaikra, különösen pedig arra, hogy e vállalkozásoknak kiszámítható és stabil környezetre van szükségük, amely lehetővé teszi számukra, hogy a helyi és globális piacokon egyaránt versenyképesek legyenek. A változásra való felkészülésre és a szerkezetátalakításra vonatkozó minőségi keret tehát arra szolgál, hogy a kkv-k további megterhelése helyett az egyéb szereplőket (nagyobb vállalatokat, közigazgatási szerveket) ösztönözze cselekvésre, ezzel lehetővé téve a kevesebb humán- és pénzügyi erőforrással rendelkező kkv-k számára, hogy saját tervezési stratégiákat dolgozzanak ki, és munkavállalóik megfelelő képzése révén előre felkészüljenek készségigényeikre. A változásra való felkészülésre és a szerkezetátalakításra vonatkozó minőségi kerethez tartozó intézkedések végrehajtása során külön figyelmet kell fordítani a gyorsan fejlődő kkv-k sajátosságaira, mivel ezek esetében gyakran szükséges a gyors munkaerő-toborzás és -átcsoportosítás, valamint a képzett munkaerő rendelkezésre állása.

3.6. Újjonnan felmerülő kérdés az átalakulóban lévő közszféra számára

A válság szinte valamennyi országban érintette a közszféra munkavállalóit is, mivel a kormányzatok a közszféra méretének csökkentésére törekcszenek. A közigazgatási reform a bérek befagyasztására, a fizetésescsökkentésre, a szerződéses megállapodások és a munkakörülmények megváltoztatására, illetve a személyzeti létszám csökkentésére terjedt ki.

Mivel a közalkalmazottak, köztük a köztisztviselők úgy látják, hogy munkaviszonyuk – különösen, ami a munkahelyi biztonságot illeti – egyre jobban hasonlít a magánszféra szerződéseikhez, nemcsak jogosnak, hanem szükségesnek is tűnik, hogy a tervezett alkalmazkodási mechanizmus rájuk is kiterjedjen.

Ezenfelül az uniós munkaerő mintegy 25 %-a a közszférában dolgozik, amely kulcsszerepet játszik gazdaságunk és társadalmunk alakításában. A közszférán belüli innováció ösztönzése (például fokozott együttműködéssel, a polgárokkal közösen kidolgozott megoldásokkal, a kísérletező szellemiség támogatásával) fontos szerepet játszhat a közszférabeli munkahelyek

¹⁷ http://ec.europa.eu/education/apprenticeship/index_en.htm.

¹⁸ Javaslat: A Tanács 2013. december 4-i ajánlása a szakmai gyakorlatok minőségi keretrendszeréről, COM(2013) 857 final.

¹⁹ A gyakornoki és ösztöndíjprogramok, mint például a Horizont 2020 kezdeményezés Marie Skłodowska-Curie-ösztöndíja szintén fontosak e tekintetben.

és az általuk nyújtott szolgáltatások minőségének javításában. A hatékony és innovatív közszféra a gazdaság egészében még több innovációt, és ezáltal nagyobb mértékű növekedést és több munkahelyet eredményez.

A Bizottság ezért felkéri a tagállamokat, hogy vizsgálják meg, hogyan alkalmazható a tervezett, a változásra való felkészülésre és a szerkezetátalakításra vonatkozó minőségi keret a közalkalmazottakra, függetlenül attól, hogy azok munkaviszonya jogszabályban meghatározott.

Az említett átmenet különösen lényeges vonása, amikor a közszolgáltatások nyújtása az állami monopóliumtól a koncessziós rendszerek felé mozdul el, mivel ekkor a koncesszió megújításához szerkezetátalakítási körülmények is járulnak. Ez bizonyos fokú munkavállalói mobilitást, illetve a részt vevő felek részéről előrejelzési és irányítási munkát kíván. Ez a munka és a köztámogatásra való igény nagyobb lesz a koncessziós rendszer bevezetésekor.

4. KÖVETKEZTETÉS

Az előterjesztett tények és érvek alapján a Bizottság valamennyi érdekelt fél számára bemutatja a következő, a változásra való felkészülésre és a szerkezetátalakításra vonatkozó minőségi keretet, amely különböző nemzeti keretekben, munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó rendszerekben és társadalmi környezetben talált gyakorlati példákra épül. Noha az alább említett bevált gyakorlatok nem mindegyikét lehet automatikusan átvenni, ezek mégis inspirációt és iránymutatást nyújthatnak.

A Bizottság felkéri:

- a tagállamokat, hogy támogassák, terjesszék és segítsék elő a változásra való felkészülésre és a szerkezetátalakításra vonatkozó minőségi keret széles körben történő alkalmazását, az érintett feleket pedig arra ösztönzi, hogy folytassanak együttműködést a felsorolt alapelvek és bevált gyakorlatok mentén;
- az érdekelt feleket, hogy a kkv-k szerkezetátalakítási erőfeszítéseinek támogatása céljából dolgozzanak ki és vezessenek be alapelveket és eszközöket;
- a tagállamokat, hogy mérlegeljék a tervezett, a változásra való felkészülésre és a szerkezetátalakításra vonatkozó minőségi keret közalkalmazottakra történő alkalmazását, függetlenül attól, hogy azok munkaviszonya jogszabályban meghatározott vagy szerződéses;
- a tagállamokat és régiókat, hogy az állami támogatásra vonatkozó szabályokkal összhangban használják az uniós forrásokat olyan beruházások támogatására, amelyek – az Európa 2020 stratégia keretében iparpolitikai szempontokat is figyelembe véve – az iparági változás előrejelzésére és elősegítésére, a humántőke készségfejlesztéssel és képzéssel történő fejlesztésére, illetve a szerkezetátalakítás kedvezőtlen társadalmi következményeinek az elbocsátott munkavállalók újrafoglalkoztatásának támogatásán keresztül történő enyhítésére irányulnak (ESZA és EGAA);
- a szociális partnereket, hogy járuljanak hozzá az itt ismertetett, a változásra való felkészülésre és a szerkezetátalakításra vonatkozó minőségi keret megerősítéséhez, valamint könnyítsék meg a gazdasági alkalmazkodási folyamatot azzal, hogy a megfelelő (nemzeti, ágazati, vállalati stb.) szinten a változásra való felkészülésre és a szerkezetátalakításra, valamint a belső rugalmasságra vonatkozó intézkedési kereteket dolgozzanak ki és tárgyalnak meg.

A Bizottság nyomon követi a változásra való felkészülésre és a szerkezetátalakításra vonatkozó minőségi keret unióbeli végrehajtási módját, és a nyomonkövetési jelentéseket

elküldi az Európai Parlamentnek és a szociális partnereknek. Az említett jelentések és egy kísérő politikai értékelés alapján mérlegeli, hogy szükséges-e a változásra való felkészülésre és a szerkezetátalakításra vonatkozó minőségi keret 2016-ig történő módosítása. Ez a felülvizsgálat megállapítja a további intézkedések – ideértve egy esetleges jogalkotási javaslatot – szükségességét.

A VÁLTOZÁSRA VALÓ FELKÉSZÜLÉSRE ÉS A SZERKEZETÁTALAKÍTÁSRA VONATKOZÓ MINŐSÉGI KERET

Felkészülés, irányítás és nyomon követés / értékelés

Az 1990-es évek óta a vállalatokon kívül és belül alkalmazott új gyakorlatok azt mutatják, hogy a készségigények és képzési szükségletek előrejelzése, illetve a felelősségteljes szerkezetátalakítás sikeres lehet, amennyiben a szociális és regionális szereplők együttműködnek.

A sürgető foglalkoztatási és társadalmi célok teljesítésén túl a gazdasági siker és a jobb munkakörülmények előfeltétele a változásra való felkészülés és a megfelelően kezelt szerkezetátalakítás. A munkahelyi fejlődéshez fűződő stratégiai érdek folyamatos szem előtt tartása és a változás folyamatának hosszú távú keretbe helyezése (szemben a rövid távú profitszerzési vágy vagy eszközértékre vonatkozó célok által vezérelt döntésekkel) kedvezően járulhat hozzá a vállalkozások fenntarthatóságához és versenyképességéhez. Ez a kijelentés teljes gazdasági ágazatokra, régiókra és gazdaságokra is igaz.

Az alábbiakban leírt bevált gyakorlatok ezért az intézkedések végrehajtásának időzítése szerinti felosztásban szerepelnek: folyamatosan fejlesztendő előrejelző intézkedések és eszközök, valamint a konkrét szerkezetátalakítási folyamatok irányítása.

Nagyon fontos, hogy a szerkezetátalakítási folyamatok utólagos értékelését és nyomon követését minden érintett szereplő elvégezze. Ezek az értékelések lehetővé teszik a hiányosságok és buktatók azonosítását, ezzel lehetőséget nyújtanak a jövőbeli szerkezetátalakítási folyamatok későbbi javítására. A munkavállalók elbocsátás utáni utókövetése (az elbocsátott munkavállalók pályájának hosszú távú értékelése, adatbázis az irányított életpályákra vonatkozó idősoros vizsgálatok számára stb.) szintén hozzájárul az elért eredményeknek a sikeres foglalkoztatási átmenetek tekintetében történő értékeléséhez.

Az értékelés és a nyomon követés a szerkezetátalakítási intézkedések értékelését, az eredmények közzétételét, valamint a fejlesztési stratégiáknak a szerkezetátalakítási tapasztalatok és hatások alapján való módosítását stb. jelenti.

Többszintű és többszereplős probléma

A humántőkeigények előrejelzéséhez és a szerkezetátalakítás irányításához különböző szinteken (európai, nemzeti, regionális, ágazati és szervezeti szinten) számos szereplőre (vállalatokra, a munkavállalók képviselőire, szociális partnerekre, állami foglalkoztatási szolgálatokra, közigazgatási szervekre és hatóságokra stb.) van szükség.

A hatékonyság és a fenntartható megoldások biztosításához döntő fontosságú, hogy a különböző érdekelt felek intézkedései között összefüggés és szinergia legyen, illetve hogy a változásra való felkészülésre és a szerkezetátalakításra irányuló tervezés és intézkedések megfelelően összehangoltak legyenek. A könnyebb érthetőség kedvéért a változásra való felkészülésre és a szerkezetátalakításra vonatkozó minőségi keret az egyes fő részt vevő szereplők (a vállalatok, a munkavállalók képviselői, maguk a munkavállalók, a szociális partnerek és a nemzeti/regionális hatóságok) számára összeállított, bevált gyakorlatokat

tartalmazó tárgykörökből épül fel²⁰. Az e területhez kapcsolódó bevált gyakorlatok átfogóbb gyűjteménye megtalálható a 2009. évi Checklist for Restructuring Processes (Ellenőrző lista szerkezetátalakítási folyamatokhoz) című dokumentumban²¹.

A jegyzetekben felsorolt bevált gyakorlatok a vállalatoknak, a munkavállalók képviselőinek és egyéb érdekelt feleknek a valódi tapasztalatait írják le, és végrehajtóik szerint ezek döntő szerepet játszanak a változáshoz és szerkezetátalakításhoz való gyors, zökkenőmentes, gazdaságilag hatékony és társadalmilag elfogadható alkalmazkodás biztosításában, különösen kedvezőtlen körülmények között. Eltekintve attól, hogy más környezetben mennyire lehetne ezeket alkalmazni (ezt eseti alapon kell értékelni), mivel a végrehajtó szereplők a bevált gyakorlatoknak ekkora fontosságot tulajdonítanak, indokolt, hogy más gyakorlatok ötletadó forrásaként bekerüljenek a változásra való felkészülésre és a szerkezetátalakításra vonatkozó minőségi keretbe.

Az említett bevált gyakorlatokat gyakran szabályozások vagy egyéb köztámogatási mechanizmusok motiválták vagy ihlették. Az Eurofound szerkezetátalakításhoz kapcsolódó jogszabályokat tartalmazó ERM-adatbázisa²² összehasonlító adatokat nyújt a nemzeti szabályozásról. A szerkezetátalakítási támogatási eszközöket tartalmazó ERM-adatbázis²³ mintegy 400, az Európai Unió tagállamaiban és Norvégiában végrehajtott intézkedésről nyújt tájékoztatást. Nemzeti kormányok, munkáltatói szervezetek és szakszervezetek szerepelnek azok között a szervek között, amelyek támogatást nyújtanak a szerkezetátalakítást igénylő vállalatoknak és az érintett munkavállalóknak.

Az ebben a változásra való felkészülésre és a szerkezetátalakításra vonatkozó minőségi keretben megállapított intézkedések és eszközök jogosultak lehetnek az uniós strukturális alapok (különösen az ESZA és az ERFA), illetve az EGAA támogatására.

²⁰ Mivel a szerkezetátalakításra való megfelelő felkészüléshez és a műveletek irányításához gyakran több szereplőre és szintre is szükség van, a különböző jegyzetekben több intézkedésről hasonló leírás készült, megadva az egyes intézkedésekhez kijelölt konkrét szerepkört.

²¹ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=782&langId=hu>. Lásd az 1. mellékletet is.

²² <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/rll/>.

²³ <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/supportinstruments/>. Lásd még a „Public instruments to support restructuring in Europe - ERM Report 2011” (Az európai szerkezetátalakításokat támogató állami intézkedések – 2011. évi ERM-jelentés) című dokumentumot, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/efl165.htm>.

MUNKÁLTATÓK

A versenyképesség megőrzése és a szerkezetátalakítási költségek csökkentése érdekében a vállalatok előrejelzik a humántőkeigényüket és kezelik a változást. Előfordulhat, hogy a kkv-k nem tudják végrehajtani a következő bevált gyakorlatokat.

A VÁLTOZÁSRA VALÓ FELKÉSZÜLÉS

A munkáltatók stratégiai tervezése tartalmazza a foglalkoztatás és a készségek – a kollektív tárgyalásról, illetve a tájékoztatásról és konzultációról szóló eszközökkel összhangban a munkavállalók képviselőjének folyamatos bevonásával végzett – előzetes megtervezését, többek között a következő területekre vonatkozóan:

- a vállalat gazdasági és pénzügyi helyzetének, illetve a technológiai fejlődésnek és a piaci fejleményeknek a **hosszú távú stratégiai nyomon követése**;
- **foglalkoztatási és készségigények folyamatos feltérképezése**;
- **az egyes munkavállalókra irányuló intézkedések**: rugalmassági intézkedések (hosszú távú rugalmas munkaidő, munkakör-változtatás stb.); képzési intézkedések (képzési tanácsadók igénybevétele, egyéni „kompetenciavizsgálatok” megtervezése; egyéni képzési tervek, többek között a munkavállalók transzverzális készségekkel való ellátásával stb.); szakmai előmenetelre vonatkozó intézkedések (karriernapok, karriersarkok, munkakör-változtatási intézkedések stb.); belső és külső mobilitást elősegítő intézkedések stb.
- régiókkal, oktatási/képzési intézményekkel és az üzleti környezettel fenntartott **külső partnerségek**.

A SZERKEZETÁTALAKÍTÁSI FOLYAMATOK IRÁNYÍTÁSA

A szerkezetátalakítási műveletek irányítására vonatkozó bevált gyakorlatok közé tartoznak a következők:

- **belső konszenzus kialakítása** a változást alátámasztó egyértelmű üzleti érveken alapuló közös értékelés, illetve a munkavállalók korai szakaszban történő tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció révén;
- **személyre szabott támogatás megszervezése azon munkavállalók számára**, akik elbocsátása elkerülhetetlen;
- **külső szereplők bevonása** már a korai szakaszban (regionális hatóságok, egyetemek, képzési központok és az ellátási lánc).

MUNKAVÁLLALÓK KÉPVISELŐI

A munkavállalók képviselői, ideértve az Európai Üzemi Tanácsok képviselőit is, a vállalatvezetés létfontosságú partnerei a foglalkoztatási és készségigények alakulásának előrejelzésében és kezelésében, illetve bizonyos szerkezetátalakítási műveletek elvégzése terén.

A VÁLTOZÁSRA VALÓ FELKÉSZÜLÉS

- a vállalat foglalkoztatási és készségigényeinek folyamatos **feltérképezése**;
- az egyes munkavállalókra irányuló intézkedések, többek között a **belső és külső mobilitás elősegítése**.

A SZERKEZETÁTALAKÍTÁSI FOLYAMATOK IRÁNYÍTÁSA

- **közös értékelés meghatározása** a vezetőséggel együtt;

- **vállalatspecifikus egyedi eljárások** elfogadása bizonyos szerkezetátalakítási helyzetek kezelésére;
- **az egyes munkavállalók támogatására szolgáló mechanizmusok tervezésében és végrehajtásában** való – különösen tárgyalások révén történő – közreműködés és ezek utókövetése;
- **az elbocsátásra kerülő munkavállalók követése és támogatása** a munkakeresésben és/vagy a megfelelő átképzési lehetőségek keresésében;
- **külső partnerségekben, kiterjedtebb hálózatokban** és mechanizmusokban való részvétel az egyes munkavállalók támogatásának biztosítása és az egész ellátási láncnak a szerkezetátalakítási műveletek előkészítésébe és irányításába való bevonása érdekében.

AZ EGYES MUNKAVÁLLALÓK

Az egyes munkavállaló nézőpontjából a változásra való felkészülés azon múlik, hogy az adott munkavállalónak van-e saját választási képessége, és módjában áll-e javítani foglalkoztathatóságán és pályamódosítást végezni. A foglalkoztathatóság tekintetében az egyéb szereplők (munkáltatók, a munkavállalók képviselői, szociális partnerek, hatóságok) döntő szerepet játszanak az egyes munkavállalók támogatásában és motiválásában.

A VÁLTOZÁSRA VALÓ FELKÉSZÜLÉS

Ha az eszközök és a lehetőségek rendelkezésre állnak, a munkavállalók:

- Fokozzák a helyzet megértéséhez szükséges **információk összegyűjtésére irányuló kapacitásukat**;
- **Áttekintik készségeiket**, és aktualizálják pályorientációjukat,
- Megerősítik **foglalkoztathatóságukat és mobilitásukat**, és megvalósítható pályamódosítást hajtanak végre,
- Érvényesítik az **oktatáshoz és képzéshez** fűződő jogaikat, és elfogadják az azokkal járó kötelezettségeket.

A SZERKEZETÁTALAKÍTÁSI FOLYAMATOK IRÁNYÍTÁSA

- **Információt szereznek** a vállalati stratégiáról, a szerkezetátalakítási tervekről és a munkaerő-piaci fejleményekről, kapcsolatot tartanak a képviselőkkel, illetve részt vesznek a tájékoztatási és konzultációs folyamatokban;
- **Számba veszik a lehetséges lépéseket az elbocsátás elkerülése érdekében:** egyéni álláskeresési cselekvési tervet dolgoznak ki, nyitottak a vállalaton belüli / vállalatok közötti mobilitásra; egyéni tanácsadást (coaching), álláspályázatokra vonatkozó képzést, karrier-tanácsadást, illetve állásajánlatoknak megfelelő konkrét képzést igényelnek;
- Kihasználják a munkavállalók számára elérhető **egyéni támogatást**: kapcsolatot tartanak az átcsoportosítási egységgel; regisztrálnak a munkaügyi hivatalban; az elbocsátás előtti időszakban segítséget kérnek a munkáltatótól; a munkanélküliként képzést igényelnek; vállalkozásfejlesztési támogatást vesznek igénybe, ha van ilyen.

SZOCIÁLIS PARTNEREK ÉS ÁGAZATI SZERVEZETEK

A szociális partnerek és ágazati szervezetek jelentős szerepet játszhatnak a változás előrejelzésében, a foglalkoztatási és képességigények meghatározásában és a szerkezetátalakítási műveletek kezelésében

azáltal, hogy szociális párbeszéd és kollektív tárgyalás révén alakítják vagy kiegészítik a vállalati, nemzeti és regionális szintű intézkedéseket.

A VÁLTOZÁSRA VALÓ FELKÉSZÜLÉS

- **Foglalkoztatási és készségigények feltérképezése:** a korai előrejelző rendszerekben való részvétel valamennyi szinten;
- **A munkavállalók bevonására szolgáló keret elkészítése:** a változás előrejelzésére és a szerkezetátalakításra vonatkozó kollektív tárgyalás elősegítése uniós, nemzeti, ágazati, regionális, helyi és vállalati szinten;
- **Az egyes munkavállalókra irányuló intézkedések előkészítése:** az átcsoportosítás támogatása, nemzeti, regionális és vállalati szintű készségfejlesztési programok indítása vagy hozzájárulás ezekhez;
- **Belső és külső mobilitást elősegítő intézkedések kidolgozása:** a vállalkozáson belüli és kívüli pályamódosítások elősegítése, a mobilitás javítását szolgáló innovatív intézkedések támogatása.

A SZERKEZETÁTALAKÍTÁSI FOLYAMATOK IRÁNYÍTÁSA

- **Közös értékelés:** a gazdasági környezetről szóló ismeretek megosztása a tagokkal, társszervekkel és az érdekelt felekkel, az érdekelt felek közötti többoldalú kommunikáció elősegítése, hálózatépítés és irányítás;
- **Minden lehetőség számbavétele és megtárgyalása a létszámcsökkentés elkerülése céljából:** az szakszervezetek Unióra kiterjedő koordinációjának támogatása az Európai Üzemi Tanácsok segítése érdekében; több államot érintő szerkezetátalakítás esetében uniós szintű tárgyalások ösztönzése; a pályamódosítási szakpolitikák megtárgyalása;
- **Az elbocsátott munkavállalók egyéni támogatása:** a belső és külső mobilitási csoportok támogatása, ágazati képzési alapok kialakítása az átcsoportosításhoz.

NEMZETI ÉS REGIONÁLIS HATÓSÁGOK

A nemzeti hatóságok kialakítják az alkalmazandó jogszabályokat, kitűzik és megvalósítják a foglalkoztatási politika célkitűzéseit, kezelik az előrejelzési eszközöket, és intézményi kapacitással rendelkeznek a munkavállalók támogatására. A regionális hatóságok összehangolják az érintett feleknek a szerkezetátalakítási műveletek előrejelzése és kezelése, illetve a regionális fejlesztés és a gazdasági és társadalmi átalakulás elősegítése terén végzett munkáját.

A VÁLTOZÁSRA VALÓ FELKÉSZÜLÉS

- **A foglalkoztatási és készségigények folyamatos feltérképezése:** a nemzeti foglalkoztatási és képzési tervek támogatása, előrejelző eszközök kifejlesztése, az oktatási és képzési rendszerek által biztosított készségkínálat és a munkaerő-piaci igények összehangolásának elősegítése;
- **Az egyes munkavállalókra irányuló intézkedések:** az aktív munkaerő-piaci politikák megerősítése, képesítési tervek felkínálása, az általános és transzverzális készséget középpontba helyező kompetenciafejlesztés támogatása, az alacsony képzettségű felnőtt munkavállalók szakmai készségei fejlesztésének középpontba helyezése, karrier-tanácsadási szolgáltatások felkínálása, a nem formális és az informális tanulás érvényesítésében való segítségnyújtás, a regionális szintű, egész életen át tartó tanulásra irányuló politikák támogatása;
- **Belső és külső mobilitást elősegítő intézkedések:** a földrajzi és foglalkozási mobilitást elősegítő ösztönzők kidolgozása, a pályamódosítások jogi és operatív kereteinek létrehozása, a készségek igazolására és kölcsönös elismerésére szolgáló rendszerek kialakítása, a képesítési rendszerek támogatása, a munkavállalói igényeket tartalmazó adatbázis létrehozása, a munkavállalók, illetve a betöltendő álláshelyek és a készségkereslet összehangolása;

- **A regionális gazdasági alkalmazkodás elősegítésére irányuló intézkedések:** a regionális szereplők közötti együttműködés elősegítése, a foglalkoztatási és képzési tervezés, illetve a kockázatmegosztás támogatása, a gazdasági változásokat, illetve a foglalkoztatást és a készségeket nyomon követő regionális megfigyelőközpontok létrehozása vagy megerősítése, korai előrejelző rendszerek bevezetése, rendszeres munkakapcsolat kialakítása vállalatokkal, többek között szociális vállalkozásokkal és fejlesztési ügynökségekkel, kompetenciákra és készségekre irányuló területi foglalkoztatási paktumok, köz-magán társulások és intézményes struktúrák kidolgozása;
- Az alkalmazandó állami támogatási szabályok betartása mellett az **uniós strukturális alapok** teljes körű **kiaknázása** a kutatás és az innováció területén az „intelligens szakosodás” elveire támaszkodva és olyan beruházásokat középpontba állítva, amelyek elő fogják segíteni és követni fogják a strukturális változást, valamint támogatva a társadalmilag inkluzív átmenetek és munkahelyteremtés megvalósítására irányuló társadalmi innovációt.

A SZERKEZETÁTALAKÍTÁSI FOLYAMATOK IRÁNYÍTÁSA

- **Közös értékelés:** az elbocsátásokra vonatkozó nemzeti, regionális és ágazati szintű adatgyűjtés, a szerkezetátalakítás konkrét ágazatokra és régiókra gyakorolt hatásának nyomon követése, korai előrejelző rendszerek létrehozása, a szereplők összehívása közös értékelés meghatározása érdekében;
- **Minden lehetőség számbavétele a létszámcsökkentés végrehajtása előtt:** a szerkezetátalakítás által érintett régiók újjáélesztésének elősegítése, a szociális tervek nyomon követése; az állami foglalkoztatási szolgálatok megerősítése, álláskeresési programok létrehozása, a közvetlen munkahelyteremtés elősegítése, kockázatmegosztási mechanizmusok kialakítása, a válságban lévő vagy örökös nélkül maradt vállalkozások munkavállalók általi felvásárlásának támogatása; mobil átalakítási egységek felállítása, a régió népszerűsítése új beruházók között, annak támogatása, hogy az elhagyott létesítmények számára új felhasználókat találjanak;
- **Az elbocsátott munkavállalók egyéni támogatása, többek között az állami foglalkoztatási szolgálatok által:** képzési intézkedések (pályaorientációs és képzési portálok, állami foglalkoztatássegítő csoportok, tanfolyamok); mobilitási intézkedések (álláskeresési fórumok a kkv-k és szociális vállalkozások számára, támogatás a munkavállalói szervezetek számára, földrajzi mobilitási programok, munkáltatói csoportok foglalkoztatási érdekszövetségeinek támogatása, végkielégítések és juttatások biztosítása, munkanélküli ellátás a veszélyeztetett munkavállalók számára);
- Az érintett szereplők közötti **partnerségek támogatása**, az állami foglalkoztatási szolgálatok bevonása az elbocsátott munkavállalók helyi fórumainak létrehozásába, a strukturális alapok és az EGAA igénybevételének az állami támogatási szabályokkal összhangban történő koordinálása, regionális munkacsoportok alkalmazása valamennyi szereplő és erőforrás mozgósítására, a pályamódosítások megszervezése, gyorsreagálási szolgálatok létrehozása, támogatási rendszerek létrehozása kkv-k és érdekelt feleket tömörítő fórumok számára (pályamódosítási szerződések), a vállalkozásindítások és új vállalkozások hatékony szakpolitikákkal történő támogatása a regionális növekedés és munkahelyteremtés, illetve a vállalkozói készség megerősítése érdekében.

AZ EURÓPAI BIZOTTSÁG

A Bizottság:

- A Bizottság **nyomon követi** a változásra való felkészülésre és a szerkezetátalakításra vonatkozó minőségi keret uniósbeli végrehajtási módját;

- **a nyomonkövetési jelentéseket elküldi az Európai Parlamentnek és a szociális partnereknek**, valamint széles körben terjeszti azokat;
- **mérlegeli, hogy szükséges-e a változásra való felkészülésre és a szerkezetátalakításra vonatkozó minőségi keret 2016-ig történő módosítása**. Ez a felülvizsgálat megállapítja a további intézkedések – ideértve egy esetleges jogalkotási javaslatot – szükségességét;
- támogatja **az európai strukturális és beruházási alapok** (Európai Szociális Alap, Európai Regionális Fejlesztési Alap, Kohéziós Alap, Európai Mezőgazdasági Vidékfejlesztési Alap, Európai Tengerügyi és Halászati Alap), valamint az Unió közös stratégiai finanszírozási keretéhez tartozó alapok és az **Európai Globalizációs Alkalmazkodási Alap programozási tevékenységét**, többek között társaktól való tanulás, hálózatépítési tevékenységek és technikai segítségnyújtás formájában;
- mérlegeli **a munkavállalók bevonásáról szóló három irányelv lehetséges egységes szerkezetbe foglalását**, amelyhez a szociális partnerek konzultációjának első szakaszára 2014 első felében kerülhetne sor.

1. táblázat: A szereplők és a bevált gyakorlatok összefoglaló táblázata

	A VÁLTOZÁSRA VALÓ FELKÉSZÜLÉS	A SZERKEZETÁTALAKÍTÁSI FOLYAMATOK IRÁNYÍTÁSA
VÁLLALATOK, A MUNKAVÁLLALÓK KÉPVISELŐI, SZOCIÁLIS PARTNEREK ÉS ÁGAZATI SZERVEZETEK	<p>A gazdasági, üzleti és piaci környezet stratégiai nyomon követése</p> <p>A foglalkoztatási és készségigények feltérképezése</p> <p>Többéves foglalkoztatási és képzési terv</p> <p>Az egyes munkavállalókra irányuló rugalmassági, képzési és szakmai előmenetelre vonatkozó intézkedések</p> <p>A belső és külső mobilitás elősegítése</p> <p>Tájékoztatás, konzultáció és kollektív tárgyalás a fenti kérdésekről</p>	<p>A belső konszenzus kialakításának elősegítése közös értékelés megállapításával</p> <p>Minden lehetőség számbavétele a létszámcsökkentés mérlegelése előtt</p> <p>Egyéni és személyre szabott támogatás megszervezése az elbocsátott munkavállalók számára</p> <p>Tájékoztatás, konzultáció és kollektív tárgyalás a fenti kérdésekről</p> <p>Külső szereplők bevonása</p>
AZ EGYES MUNKAVÁLLALÓK	<p>A helyzet megértéséhez szükséges információk összegyűjtésére irányuló kapacitásuk fokozása</p> <p>Készségeik áttekintése és pályorientációjuk aktualizálása</p> <p>Foglalkoztathatóságuk és mobilitásuk megerősítése és a megvalósítható pályamódosítások végrehajtása</p> <p>Az oktatáshoz és képzéshez fűződő jogaik érvényesítése és az azokkal járó kötelezettségek elfogadása</p>	<p>Információszerzés a vállalati stratégiáról</p> <p>A lehetséges lépések számbavétele az elbocsátás elkerülése érdekében</p> <p>Egyéni és személyre szabott támogatás igénybevétele</p>
NEMZETI ÉS REGIONÁLIS HATÓSÁGOK	<p>Foglalkoztatásra és készségekre, illetve a munkaerő-piaci információk cseréjére vonatkozó előrejelző eszközök kifejlesztése</p> <p>Az aktív munkaerő-piaci intézkedések megerősítése, a képesítési tervek és a tanácsadó szolgálatok elősegítése, pénzügyi támogatás biztosítása</p> <p>A szereplők együttműködésének és a kockázatmegosztásnak az elősegítése</p> <p>A pályamódosítást támogató keretek kialakítása</p> <p>A gazdasági, üzleti és piaci környezet stratégiai nyomon követése</p> <p>A foglalkoztatási és készségigények feltérképezése</p> <p>Többéves foglalkoztatási és képzési terv</p> <p>Az egyes munkavállalókra irányuló rugalmassági, képzési és szakmai előmenetelre vonatkozó intézkedések</p> <p>A belső és külső mobilitás elősegítése</p> <p>Területi foglalkoztatási paktumok és köz-magán társulások</p>	<p>Elbocsátásokra vonatkozó adatgyűjtés, a szerkezetátalakítás hatásainak nyomon követése, a korai előrejelző rendszerek támogatása</p> <p>Az állami foglalkoztatási szolgálatok megerősítése, álláskeresési programok létrehozása, munkahelyteremtés elősegítése</p> <p>A helyi mobilitási fórumok támogatása, mobilitás juttatások révén és pénzügyileg veszélyeztetett csoportok</p> <p>A partnerségek támogatása és a strukturális alapok igénybevételenek koordinálása</p> <p>Korai előrejelző rendszerek, a szereplők gyűlésekre hívása közös értékelés meghatározása érdekében</p> <p>Mobil átalakítási egységek, a vonzerő és munkahelyteremtés népszerűsítése</p> <p>A képzési és mobilitási intézkedések támogatása</p>