C/2025/120

2025.1.10.

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye

Javaslat tanácsi határozatra a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásokról

(COM(2024) 599 final – 2024/0599 (NLE))

(C/2025/120)

Előadó: **Giovanni MARCANTONIO**

Tanácsadó:	Ester DINI
Jogalkotási eljárás:	EU Law Tracker (Az uniós jogalkotás nyomon követésére szolgáló eszköz)
Felkérés:	2024.7.15.
Jogalap:	az Európai Unió működéséről szóló szerződés 148. cikke
Európai bizottsági dokumentumok:	COM(2024) 599 final – 2024/0599 (NLE)
Vonatkozó fenntartható fejlődési célok:	1. fenntartható fejlődési cél – A szegénység felszámolása 5. fenntartható fejlődési cél – Nemek közötti egyenlőség 8. fenntartható fejlődési cél – Tisztességes munka és gazdasági növekedés 10. fenntartható fejlődési cél – Az egyenlőtlenségek csökkentése
Illetékes szekció:	„Foglalkoztatás- és szociálpolitika, uniós polgárság” szekció
Elfogadás a szekcióülésen:	2024.10.3.
Elfogadás a plenáris ülésen:	2024.10.23.
Plenáris ülésszak száma:	591.
A szavazás eredménye: (mellette/ellene/tartózkodott)	239/0/3

1. AJÁNLÁSOK

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság (EGSZB):

1.1. üdvözli a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásokról szóló tanácsi határozatra irányuló javaslatot, amelynek célja a versenyképes és fenntartható gazdaság előmozdítása. Örömmel nyugtázza, hogy ezeket az iránymutatásokat aktualizálták, hogy azok a munkaerőpiac új igényeivel összhangban több elemet tartalmazzanak;

1.2. hangsúlyozza, hogy törekedni kell a felfelé irányuló konvergenciára, és meg kell erősíteni az európai szemeszternek a hatékony és összehangolt gazdaságpolitikai válaszok támogatásában betöltött szerepét. Ezzel összefüggésben reméli, hogy az európai szemeszter által az egyes tagállamok szociális helyzetének elemzésére használt mutatók ugyanolyan fontossággal bírnak, mint a makrogazdasági mutatók, és nyomon követést sürget annak biztosítása érdekében, hogy az új gazdasági-irányítási keret hatásai ne veszélyeztessék a tagállamok foglalkoztatási iránymutatásainak végrehajtását, valamint a szociális jogok európai pillérének és a 2030-ra kitűzött céloknak az elérését;

1.3. a tanácsi ajánlásra irányuló javaslat fényében hangsúlyozza, hogy (szociális párbeszéd és kollektív tárgyalások révén) meg kell erősíteni a szociális partnerek szerepét, és adott esetben be kell vonni a civil társadalmi szervezeteket a foglalkoztatási reformok és a foglalkoztatáspolitikák kialakításába és végrehajtásába;

1.4. rámutat arra, hogy rendkívül fontos a munkaerő-kínálat támogatása és növelése, valamint a foglalkoztatáshoz és a minőségi munkahelyekhez való hozzáférés javítása, részben azért, mert a vállalkozások számára egyre nehezebb megtalálni a szükséges munkaerőt. Elő kell mozdítani a foglalkoztatásban való részvétel növelését, különösen a fiatalok, a nők és az idősek körében; elő kell mozdítani a foglalkoztatást, többek között az önfoglalkoztatást támogató intézkedéseket; valamint erőfeszítéseket kell tenni a munkaerő-migráció legális lehetőségeinek javítása érdekében;

1.5. támogatja az Európai Bizottság tagállamokhoz intézett azon felhívását, hogy erősítsék meg a munkához való hozzáférés és a szakmai előmenetel esélyegyenlőségének előmozdítását célzó befogadási politikákat. Ezek a lehetőségek alapvető fontosságúak a nagyobb részvétel és a befogadóbb munkaerőpiacok, valamint a fenntartható és méltányos növekedés előmozdításában, a legkiszolgáltatottabb és a kirekesztés kockázatának kitett csoportok integrálása érdekében;

1.6. hangsúlyozza a készségek megerősítésének fontosságát a folyamatban lévő zöld és digitális átállás fényében, valamint azt, hogy el kell ismerni és biztosítani kell az egész életen át tartó tanuláshoz való jogot és a magas színvonalú, egész életen át tartó oktatáshoz és képzéshez való tényleges hozzáférést; hangsúlyozza az alapkészségek fontosságát, amelyek elengedhetetlenek a szakmai integrációhoz;

1.7. hangsúlyozza, hogy a nemzeti gyakorlatok és a szociális partnerek autonómiájának tiszteletben tartása mellett, valamint a termelékenységgel és a versenyképességgel összhangban sürgősen biztosítani kell a méltányos és tisztességes béreket a kollektív tárgyalások előmozdítása, a szociális partnerek hatékony bevonása és hatékony adatgyűjtési eszközök elfogadása, valamint a bérszintek és a dinamika nemzeti szintű mérése és nyomon követése révén;

1.8. reméli, hogy a tagállamok támogatják és nyomon követik a mesterséges intelligencia (MI) munkahelyi környezetben történő bevezetését és kiépítését, beleértve az algoritmikus irányítást is annak érdekében, hogy előmozdítsák annak etikus és társadalmilag fenntartható használatát, megfelelő eszközöket hozva létre a munkahelyekre és a munkaszervezésre gyakorolt hatások, valamint a lehetőségek és a potenciális kockázatok tekintetében jelentkező lehetséges hatások értékelésére. Tekintettel ezen innováció rendkívüli nagyságrendjére, kívánatos a nemzeti stratégiák fokozottabb összehangolása, kezdve a tapasztalatok és értékelések összevonásával, valamint a szociális partnerek teljes körű bevonásával;

1.9. hangsúlyozza, hogy a tagállamoknak korszerűsíteniük kell a szociális védelmi eszközöket (a társadalomban bekövetkezett jelentős változások, például a demográfiai változások és a növekvő szegénység fényében) és alkalmazkodniuk kell az új foglalkoztatási formákhoz, többek között az adó- és juttatási rendszerek hatékonyabb kialakítása és a politikák újraelosztási hatásainak nyomon követése, valamint annak biztosítása révén, hogy minden munkavállaló szociális védelemben részesüljön;

1.10. ezzel összefüggésben felkéri a tagállamokat, hogy vezessenek be és erősítsék meg a megfizethető, elérhető és megfelelő lakhatás támogatását célzó szakpolitikákat, valamint a hajléktalanság megelőzését és enyhítését célzó intézkedéseket, többek között az uniós alapok által rendelkezésre bocsátott eszközök révén;

1.11. kéri a tagállamokat, hogy javítsák a munkaerőpiacok minőségét azáltal, hogy megerősítik a szabálytalan munkavállalás elleni küzdelemre és a minőségi munka előmozdítására irányuló politikák hatékonyságát, beleértve a munkahelyi egészséget és biztonságot, valamint megakadályozzák az informális és bizonytalan munkakörülmények terjedését.

2. **MAGYARÁZÓ MEGJEGYZÉSEK**

Az 1.1. és 1.2. sz. ajánlást alátámasztó érvek

2.1. Az európai szemeszter 2024. tavaszi csomagja révén az Európai Bizottság stratégiai iránymutatást nyújt a tagállamoknak egy olyan szilárd és időtálló gazdaság kiépítésének előmozdításához, amely képes biztosítani a versenyképességet, a rezilienciát és a minőségi munkahelyek létrehozását. 2024-ben a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatások közös prioritásokat határoztak meg a nemzeti foglalkoztatás- és szociálpolitikák számára annak érdekében, hogy azok a felfelé irányuló társadalmi és gazdasági konvergencia részeként méltányosabbak és inkluzívabbak legyenek, valamint hogy megerősítsék az európai szemeszternek az elmúlt öt évben a hatékony és összehangolt gazdaságpolitikai válaszok támogatásában betöltött szerepét.

2.2. A 2023. évi iránymutatásokat aktualizálták, hogy azok a készség- és munkaerőhiány kezelésére, valamint az alapvető és digitális készségek javítására irányuló intézkedéseket tartalmazzanak. Az iránymutatások kiterjednek továbbá az új technológiákra, a mesterséges intelligenciára és az algoritmikus irányításra, valamint ezeknek a munka világára gyakorolt hatására. Az iránymutatások emellett a különösen fontos területeken – például a platformalapú munkavégzés, a szociális gazdaság és a megfizethető lakhatás területén – a közelmúltban indított szakpolitikai kezdeményezésekkel is foglalkoznak.

2.3. Ugyanakkor az új gazdaságirányítási keret olyan költségvetési politikai iránymutatásokat és határozatokat határoz meg, amelyek célja, hogy megerősítsék a tagállamok adósságának fenntarthatóságát, valamint hogy körültekintő költségvetési politikák révén előmozdítsák valamennyi állam inkluzív és fenntartható növekedését, biztosítva ugyanakkor, hogy a nettó kiadások növekedése összhangban legyen az új irányítási keretben meghatározott kiigazítási követelményekkel. Ezzel összefüggésben fontos nyomon követni és biztosítani, hogy az új gazdasági kormányzási keret hatásai ne veszélyeztessék a tagállamok foglalkoztatási iránymutatásainak végrehajtását, illetve a szociális jogok európai pillérének és a 2030-ra kitűzött céloknak az elérését;

Az 1.3. sz. ajánlást alátámasztó érvek (8. iránymutatás)

2.4. A szociális párbeszéd alapvető szerepet tölt be a tagállamok közötti és a tagállamokon belüli életszínvonal és munkakörülmények felfelé irányuló konvergenciájának előmozdítását célzó gazdasági, munkaügyi és szociális politikák alakításában, valamint az Európa előtt álló munkaügyi kihívásokra való hatékony reagálásban ([1]). Korábbi véleményeire hivatkozva ([2]) az EGSZB hangsúlyozza, hogy a szociális partnerek sajátos szerepét teljes mértékben el kell ismerni és tiszteletben kell tartani a szociális párbeszéd struktúráiban és folyamataiban, mind európai, mind nemzeti szinten. Azokban az összefüggésekben, ahol ez a szerep még mindig gyengének tűnik, szabályozási és intézményi keretet kell előmozdítani a szociális párbeszéd megerősítése és a kollektív tárgyalások általi lefedettség növelése érdekében, összhangban az irányelv megfelelő minimálbérekre vonatkozó rendelkezéseivel.

Az 1.4. sz. ajánlást alátámasztó érvek (5. iránymutatás)

2.5. Bár a munkaerőpiac 2023-ban jól teljesített, a növekvő munkaerő- és szakemberhiány akadályozza a gazdasági növekedést és a versenyképességet, és fennáll annak kockázata, hogy ez lelassítja a zöld és digitális átállást. 2023 második negyedévében a betöltetlen álláshelyek aránya 2,7 % volt, ami meghaladta a 2013–2019-es időszak 1,7 %-os átlagát ([3]). Ezért fejleszteni kell az európai polgárok szélesebb körű és elterjedtebb részvételét a foglalkoztatásban, kezdve a fiatalokkal. A tagállamoknak kötelezettséget kell vállalniuk arra, hogy nemcsak az inkluzív, magas színvonalú és a munka világának igényeihez igazodó oktatást és szakképzést mozdítják elő hatékonyabban, miközben megerősítik az állami és magán foglalkoztatási szolgálatok által végzett mentorálási, pályaorientációs és tanácsadási tevékenységeket, hanem a fiatalok munkaerőpiaci integrációját szolgáló jobb minőségű eszközöket is, például a tanulószerződéses gyakorlati képzéseket és a szakmai gyakorlatokat. El kell kötelezniük magukat az önfoglalkoztatás, valamint az intellektuális és szakmai munka ösztönzése mellett, amelyek elterjedtsége az elmúlt években jelentősen csökkent, különösen a fiatalok körében.

2.6. Az EU-n belüli és kívüli munkavállalói mobilitás lehetőséget kínál a kielégítetlen munkaerő- és készségigények kezelésére. A tagállamoknak nagyobb figyelmet kell fordítaniuk a nem uniós országokból érkező migráció kezelésére szolgáló eszközök megerősítésére (az EU-ba való belépés legális csatornáinak előmozdítása révén), a foglalkoztatási igények nyomon követésének és előrejelzésének javítására, a nem uniós országokban szerzett képesítések elismerési eljárásainak javítására, valamint a – harmadik országokból származó munkavállalókat gyakrabban érintő – kizsákmányolással és illegális munkával kapcsolatos megelőzési eszközök hatékonyabbá tételére. Ugyanakkor a tagállamoknak el kell kötelezniük magukat annak biztosítása mellett, hogy a külföldi munkavállalókat hatékonyabban vonják be az európai munkaerőpiacra. Az előírt képesítések elismerésének hiánya és a nyelvi akadályok továbbra is a teljes munkaerőpiaci integráció fő akadályai közé tartoznak ([4]).

([1]) Javaslat tanácsi ajánlásra a szociális párbeszéd uniós erősítéséről, COM(2023) 38 final.

([2]) Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye – Javaslat tanácsi ajánlásra a szociális párbeszéd uniós erősítéséről (COM(2023) 38 final – 2023/0012 (NLE)); és a Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: A szociális párbeszéd erősítése az Európai Unióban: a szociális párbeszéd teljes potenciáljának kihasználása a méltányos átállás kezelésében (COM(2023) 40 final) (HL C 228., 2023.6.29., 87. o.).

([3]) *2024. évi együttes foglalkoztatási jelentés.*

([4]) Vélemény Európai Gazdasági és Szociális Bizottság – A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának a készségek és tehetségek mobilitásáról (COM(2023) 715 final) – Javaslat – az Európai Parlament és a Tanács rendelete az uniós tehetségbázis létrehozásáról (COM(2023) 716 final – 2023/0404 (COD)) – Javaslat tanácsi ajánlásra: Európa mozgásban – tanulási mobilitási lehetőségek mindenki számára (COM(2023) 719 final) – Az Európai Bizottság ajánlása a harmadik országbeli állampolgárok képesítéseinek elismeréséről (C(2023) 7700 final) (HL C, C/2024/4067, 2024.7.12. ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj).

Az 1.5. sz. ajánlást alátámasztó érvek (6. és 8. iránymutatás)

2.7. Annak ellenére, hogy a foglalkoztatás az elmúlt években növekedett, a munkaerőpiacon továbbra is széles körben elterjedtek a nemek közötti egyenlőtlenségek, és ezt a foglalkoztatás mértéke és a bér- és nyugdíjszakadék egyaránt tükrözi. Néhány ágazatot és foglalkozást továbbra is érintik a rossz munkakörülmények és az alacsony bérek, és több nő dolgozik részmunkaidőben, beleértve a nem önként vállalt részmunkaidős foglalkoztatást is. A nemek közötti egyenlőtlenségeket többek között a bérek átláthatóságáról szóló irányelv hatékony végrehajtása révén kell kezelni – többek között olyan intézkedések révén, mint az adókedvezmények – a nők fokozott munkaerőpiaci részvételének előmozdítása érdekében. Fontos, hogy a tagállamok kötelezzék el magukat a jó minőségű és megfizethető koragyermekkori nevelési és gondozási, valamint a tartós ápolási-gondozási szolgáltatások elérhetőségének javítása mellett, valamint a munka és a magánélet közötti egyensúlyt, valamint a gondozási feladatok férfiak és nők közötti méltányos elosztását támogató intézkedések mellett.

2.8. Fokozni kell a fogyatékossággal élő személyek foglalkoztatásának előmozdítása érdekében tett erőfeszítéseket is. A közelmúltbeli javulás ellenére 2022-ben az EU-ban a fogyatékossággal élő és a nem fogyatékossággal élő személyek közötti foglalkoztatási különbség 21,4 százalékpont volt, míg a fogyatékossággal élő személyek munkanélküliségi rátája csaknem kétszer magasabb volt, mint a fogyatékossággal nem rendelkezőké ([5]). A fogyatékossággal élő személyek jogairól szóló stratégiával (2021–2030) ([6]) összhangban további erőfeszítésekre van szükség a munkaerőpiaci befogadás aktív foglalkoztatáspolitikák révén történő biztosítása, az uniós munkaerőpiacon fontos szerepet betöltő szociális vállalkozásokban rejlő lehetőségek fejlesztése és a sztereotípiák kezelése érdekében annak biztosítása érdekében, hogy a fogyatékossággal élő személyek hozzáférjenek az igényeiknek megfelelő munkalehetőségekhez.

Az 1.6. sz. ajánlást alátámasztó érvek (6. iránymutatás)

2.9. A zöld és digitális átállás, az idősödő népesség és a munkaidő-beosztás átalakulása által előidézett jelentős gazdasági és társadalmi átalakulások fényében sürgősen intézkedésekre van szükség az egyének, készségeik és foglalkoztathatóságuk fejlesztésének előmozdítása érdekében, az alapvető és az egész életen át tartó készségek és kompetenciák fejlesztése révén. A felnőttek képzési tevékenységekben való részvétele továbbra is problémát jelent Európában: ennek aránya mindössze 37,4 %, ami jóval alacsonyabb a szociális jogok európai pillérére vonatkozó cselekvési tervben 2030-ig elérendő 60 %-os célkitűzésnél ([7]). A képzési kínálat minőségét meg kell erősíteni a tartalom, a módszertan és az eszközök tekintetében annak érdekében, hogy az megfeleljen a vállalatok által keresett készségekre és a munkavállalók foglalkoztathatóságára vonatkozó követelményeknek, valamint hogy – többek között új technológiák alkalmazása révén – elősegítse a nagyobb részvételt. Elő kell mozdítani az olyan eszközöket is, amelyek szorosabb kapcsolatot teremtenek a képzés és a szakmai előmenetel között, és támogatják az egyéni készségek elemzését. Elő kell mozdítani továbbá a mikrotanúsítványok kidolgozását, végrehajtását és elismerését, összhangban az egyéni tanulási számlákra vonatkozó tanácsi ajánlásokkal. Emellett az állami és magán foglalkoztatási szolgálatok szerepét megfelelő források révén tovább kell erősíteni. Amint azt a korábbi vélemények is kifejtették, el kell ismerni és biztosítani kell az egész életen át tartó tanuláshoz való jogot és a jó minőségű, egész életen át tartó oktatáshoz és képzéshez való tényleges hozzáférést ([8]), többek között az új eszközök – például a fizetett képzési szabadság – értékelése révén.

2.10. Az aktív álláskeresési támogatással kapcsolatos, oktatási, vagy akár tanácsadó jellegű, célzott aktív szakpolitikai beavatkozások révén meg kell erősíteni az összes továbbképzési és átképzési eszközt, különösen az alacsony foglalkoztathatóságú munkavállalók, valamint azon munkavállalók esetében, akiket a jelenleg folyamatban lévő átállások valószínűleg a leginkább érinteni fognak. Ki kell aknázni az MI-alkalmazások által a szakpolitikai beavatkozások testreszabása érdekében kínált lehetőségeket, és olyan eszközöket kell bevezetni, amelyek lehetővé teszik a képzési intézkedések hatásának hatékony és megbízható nyomon követését a foglalkoztatáshoz való hozzáférés és a karrierváltás tekintetében.

2.11. Különösen sürgető a digitális képzés mind a felnőttek, mind a fiatalok számára történő biztosítása. Az MI-alkalmazások munkahelyi bevezetése még fontosabbá teszi a lakosság digitális és technológiai készségeinek naprakésszé tételét. A tagállamoknak határozottabb intézkedéseket kell hozniuk e kihívás kezelése érdekében azáltal, hogy javítják az iskolai tanulók és életkortól függetlenül a felnőttek digitális készségeit, és fejlesztik a digitális oktatási és képzési ökoszisztémákat, amelyeket olyan kulcsfontosságú tényezők támogatnak, mint az iskolák nagy sebességű hálózati összekapcsoltsága, a berendezések és a tanárképzés.

([5]) *A 2024. évi együttes foglalkoztatási jelentés.*

([6]) Európai Bizottság, Intézkedéscsomag a fogyatékossággal élő személyek foglalkoztatásának javításáért.

([7]) *A 2024. évi együttes foglalkoztatási jelentés.*

([8]) Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye – Javaslat tanácsi határozatra a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásokról – (COM(2023) 599 final – 2023/0173 (NLE)) (HL C, C/2023/870, 2023.12.8., ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2023/867/oj).

2.12. Minden szinten ösztönözni kell az oktatási rendszerek, valamint a szakképzési rendszerek korszerűsítését annak biztosítása érdekében, hogy azok megfeleljenek a vállalkozások jelenlegi és jövőbeli készségek iránti igényeinek, nem utolsósorban a mesterségesintelligencia-alkalmazások hatásának fényében. Meg kell erősíteni a szakmai készségekre – különösen a TTMM területeken – és a humán készségekre irányuló képzést annak érdekében, hogy felkészítsük az új nemzedékeket az emberek és a technológia közötti fokozott integráció kontextusában való munkavégzésre. Ugyanakkor meg kell erősíteni az alapkészségeket is, ami a legjobb módja egy szakmai életpálya elindításának garantálására. Az olvasás, az írás, a beszéd és a számolás alapvető készségek a sikeres szakmai beilleszkedéshez, különösen a hátrányos helyzetűek esetében.

Az 1.7. sz. ajánlást alátámasztó érvek (5. és 6. iránymutatás)

2.13. A nominálbér emelkedése ellenére a reálbérek szinte minden tagállamban csökkentek az infláció következtében ([9]). A dolgozói szegénység továbbra is kulcsfontosságú probléma. Az infláció által a munkavállalók vásárlóerejére gyakorolt negatív hatás nyomon követése és enyhítése mellett meg kell erősíteni a méltányos és tisztességes bérek biztosítását célzó eszközök hatékonyságát. Ezek a termelékenység alakulására is reagálnak, nemcsak az alacsony keresetűek, hanem mindazok esetében is, akik átlagos bérszinten keresnek, és akiknek vásárlóerejét az elmúlt években érintette az inflációs nyomás. Fontos, hogy a tagállamok maradéktalanul végrehajtsák a megfelelő minimálbérekről szóló irányelvet.

2.14. Az EGSZB úgy véli, hogy a tagállamoknak lehetővé kell tenniük, ösztönözniük kell elő kell mozdítaniuk a kollektív tárgyalásokat ezen a területen, erősítve a szociális partnerek szerepét, és megfelelő eszközöket kell meghatározniuk a kollektív tárgyalások hatókörének mérésére, amely számos országban továbbra is gyenge. Hatékony adatgyűjtési eszközökkel is rendelkezniük kell a bértendenciák nyomon követésére és a bérnövekedés előmozdítására, összhangban a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlatokkal, a nemzeti társadalmi-gazdasági feltételekkel és termelékenységi szintekkel, a versenyképességgel és a fejlesztésekkel, figyelembe véve az ágazati és területi különbségeket.

Az 1.8. sz. ajánlást alátámasztó érvek (7. iránymutatás)

2.15. A munka a társadalom egyik olyan aspektusa, amely az MI-rendszerek bevezetésének eredményeként a legnagyobb átalakuláson megy keresztül. Az MI felhasználható a munkafolyamatok szervezésének javítására, a veszélyes és fárasztó feladatok megszüntetésére, a fogyatékossággal élő személyek befogadásának elősegítésére, valamint a munkaerő-kínálati szakadék piaci áthidalásának elősegítésére. Hozzájárulhat továbbá ahhoz, hogy a képzési, jutalmazási és jóléti politikák jobban igazodjanak a munkavállalók igényeihez, valamint azt inkább érdemeken alapulónak tekintett szemszögből tegye. Az MI fejlesztése ugyanakkor aggályokat is felvet azzal kapcsolatban, hogy milyen hatással lehet a foglalkoztatottsági szintekre és a munkavállalók életére. Az MI növekvő használata a munkavállalókkal kapcsolatos döntéshozatal támogatása során kihívást jelenthet a munkavállalói jogok, a munkakörülmények és a jövedelem tekintetében. Az MI megváltoztathatja a munka nyomon követésének és irányításának módját, ami kockázatot jelenthet a munkavállalók magánéletére és autonómiájára nézve. Emellett bevezetheti vagy fenntarthatja az elfogultságot és megkülönböztetést, felerősítve a meglévő egyenlőtlenségeket. Emellett aggályok merülnek fel az algoritmusok átláthatóságával és megmagyarázhatóságával, valamint elszámoltathatóságával kapcsolatban.

2.16. Ezért a tagállamok számára prioritás az MI foglalkoztatásra és munkaszervezésre gyakorolt hatásának mérése, nyomon követése és értékelése annak érdekében, hogy előmozdítsák az MI etikus és társadalmi szempontból fenntartható használatát, amely javítja a rendszerek versenyképességét, a foglalkoztatást és a munkahelyek minőségét, anélkül, hogy veszélyeztetné a munkavállalók jogait vagy rontaná a munkakörülményeket. Az MI radikálisan megváltoztatja a munkaszervezést is. Ezért alapvető fontosságú, hogy a szociális partnereket (minden szinten) teljes mértékben bevonják e változások kezelésébe és a munkaszervezés innovatív modelljeinek meghatározásába, megőrizve ugyanakkor az „emberi irányítás” elvét is. A szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalások kulcsfontosságúak a technológiai fejlődés által előidézett változások kezelése, a potenciális problémák megoldása és a munkavállalók alkalmazkodásának előmozdítása érdekében, megfelelő és időszerű szakpolitikai válaszok kidolgozása révén. Ez a folyamatban lévő változás történelmi léptékű, ezért kívánatos a nemzeti stratégiák jobb összehangolása, kezdve a tapasztalatok és az értékelések összegyűjtésével.

Az 1.9. sz. ajánlást alátámasztó érvek (8. iránymutatás)

2.17. A szociális védelmi rendszerek kulcsszerepet játszanak a társadalmi kohézió és a gazdasági biztonság biztosításában, valamint a makrogazdasági destabilizáció kockázatainak leküzdésében; ezért ezeket az új követelményekhez kell igazítani, figyelembe véve a gazdasági fenntarthatóságra vonatkozó célkitűzéseket, valamint a népesség elöregedését, a munka világában bekövetkezett változásokat – különösen az új foglalkoztatási formák elszaporodását – és az új gazdasági csomagban meghatározott költségvetési célokat. A vállalati jóléti intézkedések a szociális védelmi rendszerek támogatásának és kiegészítésének egyik tényezője is lehet, amelyet nem a közjólét helyettesítésére, hanem kiegészítő jelleggel kell alkalmazni.

([9]) *A 2024. évi együttes foglalkoztatási jelentés.*

2.18. Fontos, hogy a befogadó munkaerőpiacok és a fenntartható növekedés előmozdítása, valamint a rendszerek jelenlegi és jövőbeli fenntarthatóságának biztosítása érdekében a tagállamoknak a jelenlegi és jövőbeli igényeknek megfelelően meg kell reformálniuk a szociális védelmi rendszereket, növelniük kell a munkaerőpiaci részvételt, szociális védelmet kell nyújtaniuk az atipikus foglalkoztatási formák számára, meg kell előzniük a kirekesztést, és meg kell erősíteniük a szociális és egészségügyi rendszereket. Ebből a szempontból a tagállamokat ösztönözni kell arra, hogy szisztematikusan értékeljék a különböző szociális védelmi intézkedések elosztási hatását annak érdekében, hogy felmérjék azok konkrét és általános hatását, és támogassák a szakpolitikai fejlesztéseket.

Az 1.10. sz. ajánlást alátámasztó érvek (8. iránymutatás)

2.19. Az előttünk álló új kihívások közé tartozik a megfizethető lakhatás problémája. 2022-ben az EU-ban csaknem minden tizedik személy olyan háztartásban élt, ahol a teljes lakhatási költség a teljes rendelkezésre álló jövedelem több mint 40 %-át tette ki, ez az arány pedig 2020 óta jelentősen nőtt ([10]). A tagállamoknak olyan szakpolitikákat kell bevezetniük és megerősíteniük, amelyek célja a megfizethető, elérhető és megfelelő lakhatás támogatása, illetve olyan intézkedéseket kell hozniuk, amelyek a hajléktalanság megelőzését és enyhítését célozzák, részben az uniós alapok által rendelkezésre bocsátott eszközök révén.

Az 1.11. sz. ajánlást alátámasztó érvek (7. és 8. iránymutatás)

2.20. Az EGSZB hangsúlyozza, hogy meg kell erősíteni az illegális foglalkoztatás elleni küzdelemre irányuló politikákat, megelőző intézkedések és ösztönzők bevezetésével, valamint a vizsgálati és ellenőrzési tevékenységek jobb összehangolásának biztosításával, többek között a nemzeti adatbázisok nagyobb fokú integrációja és az MI használata, valamint a munkavállalók szabálytalan kiküldetésének megelőzése révén. Alapvető fontosságú, hogy szélesebb körben elterjesszük a jogszerűség kultúráját, többek között tájékoztató és figyelemfelkeltő kampányok révén, kezdve az iskolákkal.

2.21. A munkahelyi balesetek folyamatosan magas száma azt is jelenti, hogy a tagállamoknak nagyobb erőfeszítéseket kell tenniük a megfelelő munkaügyi felügyelőségek által támogatott baleset-csökkentési intézkedések bevezetése érdekében. Az EGSZB támogatja a munkával összefüggő halálesetekre vonatkozó „zéró-elképzelés” megközelítést az EU-ban ([11]), és megismétli, hogy be kell ruházni a munkahelyi megelőzés kultúrájába.

2.22. A platformalapú munkavégzés egyre gyorsabb terjedése aggályokat vet fel a munkafeltételekkel és az algoritmusok munkaerő-gazdálkodásban való használatának átláthatóságával kapcsolatban. Amint azt az EGSZB már korábbi véleményeiben is kiemelte ([12]), a legnagyobb aggályok közé tartozik a szociális védelemhez és a szociális biztonsági ellátáshoz való korlátozottabb hozzáférés, az egészségügyi és biztonsági kockázatok, a bizonytalan munkavégzés, a széttagolt munkaidő és a nem megfelelő jövedelemszintek, valamint a kollektív jogok elismerésének nehézségei. Ezért a tagállamoknak törekedniük kell a platformok munkakörülményeinek javításáról szóló irányelv végrehajtására.

Kelt Brüsszelben, 2024. október 23-án.

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság
elnöke
Oliver RÖPKE

([10]) *A 2024. évi együttes foglalkoztatási jelentés.*

([11]) *Az Európai Unió 2021–2027-es munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiai kerete – Munkahelyi biztonság és egészségvédelem a munka változó világában*, COM(2021) 323 final.

([12]) Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye – A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – Jobb munkakörülmények egy erősebb szociális Európáért: a digitális átállás előnyeinek teljes körű kiaknázása a jövő munkaerőpiacán (COM(2021) 761 final) – Javaslat európai parlamenti és tanácsi irányelvre a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról (COM(2021) 762 final) (HL C 290., 2022.7.29., 95. o.) és Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye – Javaslat tanácsi határozatra a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásokról – (COM(2022) 241 final) (HL C 486., 2022.12.21., 161. o.).