

ANDOR LÁSZLÓ

## Munkaerő-mobilitás az EU-bővítés után

A szabad mozgás uniós alapjog, amelyet a keleti bővítés időszakában sokan a csatlakozás egyik legfontosabb hozadékának tekintettek. Mégis – közeledve a 2004-es EU-bővítés tizedik évfordulójához – heves politikai és sajtóviták keretében került a szabad mozgás joga, illetve általában a munkaerő-mobilitás kérdésköre. Ezen viták nélkül is indokolt lenne megvizsgálni, hogyan alakult, és milyen hatásokkal járt az EU-n belüli mobilitás az elmúlt évtizedben. Így azonban azt is érdemes áttekinteni, mit tesz az Európai Bizottság a jobb (kölsönösen előnyös) mobilitás érdekében, és milyen további feladatok fogalmazhatók meg a jövőre nézve.

Journal of Economic Literature (JEL) kód: J61.

### A mobilitás formái és megítélése az EU-ban

Az Európai Unió egyik legfőbb alapelve a személyek szabad mozgása és ezen belül is a munkaerő szabad áramlása. Ez nemcsak dogma; ezzel szinte mindenki nyer gazdasági értelemben is. Aki otthon nem boldogul, munkahelyhez jut; azok a vállalkozások pedig, amelyek nem találnak megfelelő munkahelyet, a külföldiek köréből megkapják ezt.

Az EU jogi értelemben és a köznapi szóhasználatban is különbséget tesz nemzetközi migráció (ki- vagy bevándorlás) és mobilitás között. Az előbbi az EU-tagországokon kívülről érkezőkre vonatkozik, míg az utóbbi azokra, akik EU-tagállamok polgárai, és ebből fakadó jogaikkal élnek. Egy olasz munkás, ha Belgiumban dolgozik, nem számít „bevándorlónak” az uniós szóhasználatban.

Fontos különbségtétel továbbá, hogy az uniós állampolgárok három különböző státusban dolgozhatnak más országokban: önálló munkavállalóként, önálló vállalkozóként vagy kiküldött munkavállalóként. Az önálló munkavállalóra teljes egészében vonatkozik a fogadó ország munkajoga és társadalombiztosítása. A más EU-tagállamból érkezett munkavállalót a hazaiakkal egyenlő jogok illetik meg, vele (és családtagjaival) szemben diszkrimináció nem alkalmazható.

A kiküldött munkavállalóra vonatkozik a fogadó ország munkajoga, de a társadalombiztosítást tekintve továbbra is a származási országhoz kötődik. Ezen és más okok-

---

*Andor László* az Európai Bizottság foglalkoztatásért, szociális ügyekért és társadalmi befogadásért felelős biztosa.

nál fogva a kiküldött munkavállalói státust hosszabb ideje gyanakvás övezi, komoly viták és elemzések tárgya, sokan a „szociális dömping” lehetőségét látják benne.

A szabad munkaerő-mobilitás joga nem jelenti azt, hogy ezzel a joggal nagyon sokan próbálnának élni. Az állampolgárok döntő többsége a lakóhelyéhez közel kíván munkát vállalni. A nemzetközi mobilitást nehezítik olyan tényezők is, mint az EU nyelvi és kulturális sokszínűsége vagy a diplomák és képesítések kölcsönös elismerésének tempója.

Mivel a keleti bővítés észrevehető mennyiségi változást hozott a munkaerő-mobilitás terén, a 2004 utáni néhány évben a „lengyel vízvezeték-szerelő” vált a közbeszéd tárgyává. Idővel a lengyel, balti stb. munkások körüli nézetek kiegyensúlyozottabbá váltak, sok pozitívum tekintetbevételével.

A viták 2013. évi új hulláma már csak kis részben függött össze a mobilitás 2004-et követő nekilendülésével és annak következményeivel. Három további tényezőt kell kiemelnünk.

1. 2014. január 1-jével ért véget a Romániára és Bulgáriára vonatkozó hétéves átmeneti időszak, és ennek közeledtével a migráció célországainak némelyikében komoly aggályok fogalmazódtak meg a várható fejleményeket, folyamatokat, terheket illetően.

2. Az európai és egyes tagállami választásokkal összefüggésben teret nyert a jobboldali populizmus, amely – elsősorban a migránsok teherként való feltüntetésével – kifejezetten fellépett a szabad mozgás korlátozásáért, és megkérdőjelezte a más országokban dolgozó EU-állampolgárok (és családtagjaik) szociális juttatásainak legitimitását.

3. Svájcban 2014 februárjában országos szavazást rendeztek az EU-ból érkező munkaerő-beáramlásról, amelyen a relatív többség a korlátozás, illetve konkrétan kvóta bevezetése mellett foglalt állást, támogatást adva ezáltal az EU-n belüli szkeptícizmusnak is.

E fejlemények a közbeszédet gyakran terelték érzelmi síkra, háttérbe szorítva a valóságos trendek és hatások vizsgálatát és megismertetését. Pedig ezekre szükség van; az alábbiakban összefoglaljuk az ezzel kapcsolatos legfontosabb tudnivalókat.

## A bővítések és a válság hatása a munkaerő-mobilitásra

Az elmúlt tíz év két legfontosabb fejleménye – az EU keleti bővítései és a 2007-ben kezdődött pénzügyi és gazdasági válság – jelentős változást idézett elő az Európán belüli mobilitás mértékében és irányjaiban (Andor [2013a]). Az EU-n belüli körülbelül 14 millió migráns (nem a származási országban élő uniós polgár) csaknem fele az „új” tagországokból származik. Ezeknek közel fele román vagy bolgár állampolgár. Ezen volumenarányok alapján a 2004-es és 2007-es bővítések hatása tehát eléggé egyértelmű.

Az új tagállamokból kiinduló munkaerő-mobilitás már a csatlakozás megtörténtét követően igen jelentőssé vált. Ez azt mutatja, hogy a mobilitás volumenére a

hétéves átmeneti időszakok kevés hatást gyakoroltak; inkább a vándorlás irányait befolyásolták valamelyest.

Bár az EU-n belüli mobilitás az elmúlt évtized során meredeken emelkedett, meg kell jegyezni, hogy ez igen alacsony bázisról történt. A 2005-ben mért 2,1 százalékkal szemben 2013-ban az EU népességének 3,2 százaléka élt egy másik tagállamban.

Ez a korábbinál jóval magasabb mobilitási szint is jelentősen elmarad azoknak az arányától, akik az EU-n kívülről vándoroltak a tagországok valamelyikébe (4,3 százalék az EU össznépességének arányában). Az elmúlt tíz évben más országokba vándorló uniós munkavállalók a teljes munkaerő-állomány kevesebb mint 4 százalékát teszik ki.

Mind a 2004-es, mind pedig a 2007-es bővítés során a csatlakozási szerződések legfeljebb hét évig alkalmazható korlátozások lehetőségét rögzítették. Ezekkel a lehetőségekkel a régi tagállamok eltérő mértékben éltek. A tapasztalatok azt mutatják, hogy a korlátozások sokszor nem hatásosak, illetve kontraproduktívak is lehetnek (a szabályok kijátszása miatt, illetve a feketemunka irányába terelhetik mind a munkavállalókat, mind a munkáltatókat).

Utólag jól látható, hogy bizonyos országok között az előzetes számítások alábecsülték a bővítés után jelentkező migrációs törekvéseket. Így például brit kormányzati források néhány tízezres lengyel munkavállalói tömeggel számoltak, amit aztán a valóság messze felülmúlt.

Meg kell jegyezni azonban, hogy a túlzott mértékű bevándorlásra nemcsak az Egyesült Királyság panaszkodik. Tény, hogy az elmúlt évtizedben kivételesen sokan érkeztek, és főleg igaz az, hogy sokkal több lengyel migráns jelent meg, mint amennyire 2004-ben számítottak. Az EU „új tagállamaiból” érkezettek azonban még mindig jóval kevesebben vannak Nagy-Britanniában, mint a nem európai bevándorlók. Az elmúlt két évtizedben nem volt olyan esztendő, amikor az EU-országokból érkező munkavállalók többen lettek volna, mint az EU-n kívülről érkezők. Az EU migráns munkavállalóinak pedig nagyjából fele volt ezen időszakban az új tagországok állampolgára (románok és bolgárok pedig e sokaságnak is egy viszonylag kisebb részét alkották).

A 2007 nyarától kezdve elmélyülő, illetve 2009-ben példátlanul mély európai pénzügyi és gazdasági válság jól látható hatást gyakorolt a vándorlás volumenére, és megváltoztatta az irányokat is. A válság időszakában a migráció visszaesett, mivel az emberek látták: a viszonylag jobb helyzetben levő országok sem bővelkednek betöltetlen állásokban (szemben a válság előtti éveekkel). Az euróövezet válságának elmélyülésével (tehát 2010-től) az EU-n belüli mobilitás újból megélné, de így is messze elmaradt a válság előtti szinttől (*NIESR* [2011]).

Ha a 2007–2008-as időszakhoz viszonyítjuk a 2011–2012-es adatokat, azt találjuk, hogy a kiáramlás a válság által sújtott országokból megélné (*Eurostat* [2013]). Az emelkedés különösen jelentős volt Görögország (+170 százalék), Spanyolország (+107 százalék), Írország (+64 százalék), Magyarország (+58 százalék) és Lettország (+39 százalék) esetében. Bár a kiáramlást több tényező is befolyásolja, e konkrét esetekben igen szoros korreláció mutatható ki a munkaerő-kiáramlás és a munkanélküliségi ráta alakulása között.

Írország és Spanyolország, amely korábban a két legjelentősebb fogadó országnak számított, az élbolyba került a kiáramlás tekintetében. Az Egyesült Királyság helyzete viszonylag stabil maradt, míg Németország és Ausztria esetében dinamikus emelkedés mutatkozott (azzal is összefüggésben, hogy az átmeneti korlátozások 2011. május 1-jén szűntek meg).

A fentiek tükrében különösen érdekes, hogy 2013-ban a brit sajtó egyre intenzívebben (és egyre negatívabb felhangokkal) foglalkozott a romániai és bulgáriai bevándorlással. Ezt a jelenséget az érkezők száma nem magyarázhatta, tudniillik ebben az időszakban a Nagy-Britanniába érkező bolgárok és románok száma csökkenően volt, míg a spanyolok, olaszok és portugálok száma inkább emelkedett (az euróövezet válságának következtében).

Fontos változás még, hogy a válság hatást gyakorolt a vándorló munkaerő összetételére is. Az EU-n belül vándorló munkavállalók körében a 2007–2008-as időszakban 27 százalék rendelkezett felsőfokú végzettséggel; arányuk 2011–2012-re 44 százalékra emelkedett (OECD [2014]). Ezekről a magasan képzett migránsokról sokkal kevesebb szó esik, mint azokról, akik nehezen foglalkoztathatók, és szociális ellátást, transfereket vesznek igénybe.

## A mobilitás hatása a származási és a fogadó országokra

Az Európai Bizottság álláspontja szerint az elmúlt évtizedek tapasztalatai alátámasztják, hogy a munkaerő-mobilitással mind a származási, mind a fogadó országok nyernek. Ez persze nem azt jelenti, hogy a mobilitásnak csak előnyei vannak, illetve hogy az előnyök minden időpontban és minden helyszínen folyamatosan érvényesülnek. Ezért a kérdést érdemes alaposabban megvizsgálni.

A fogadó országokra gyakorolt pozitív hatás elsődlegesen abból származik, hogy a más tagállamokban lakó uniós polgárok 78,2 százaléka munkaképes korú (15–64 éves), szemben a fogadó országok átlagával (65,7 százalék). Ebből a tényből számottevően magasabb aktivitási ráta is következik (mobil uniós munkavállalók: 77,1; fogadó országok polgárai: 72,2 százalék). Végül pedig: az EU-migránsok foglalkoztatási rátája is magasabb a fogadó országok saját állampolgárainak átlagánál (68,1, illetve 65 százalék – EC [2013]).

Bár a migráns uniós dolgozók munkanélküliségi rátája valamivel magasabb, mint a fogadó országok dolgozóinak átlaga (11,7, szemben a 10,1 százalékkal), az elmúlt tíz évben érkezett migráns EU-munkavállalók 2013-ban az összes munkanélküli mindössze 2 százalékát tették ki a 28 tagországban (Eurostat [2013]).

A fogadó országok GDP-jére gyakorolt pozitív hatás széles körben elismert, miközben él egy olyan feltételezés is, miszerint az uniós migránsok negatív hatást gyakorolnak a fogadó országok munkanélküliségi szintjére és bérszínvonalára. E tekintetben ez idáig kevés konkrét összefüggés volt kimutatható – talán éppen a viszonylag szerény volumenű vándorlás miatt is. Lehetnek olyan kategóriák, amelyekben érvényesülhet bérviasszafogó hatás (elsősorban például a könnyen helyettesíthető, alacsony képzettséget igénylő munkakörökben).

Az általános bérszínvonal alakulását más, erősebb tényezők alakítják. Érdekes ösz-szevetni például Németország esetében a bevándorlás és a bérszínvonal alakulását 2011 előtt és után. 2011-et megelőzően a munkaerő-beáramlás korlátozott és szerény mértékű volt, miközben ez volt az az évtized, amikor a bérszínvonal stagnált (messze elmaradt a termelékenység növekedésétől). 2011-től a munkaerő-beáramlás megélenkült (a keleti nyitás és az euróövezet válságának együttes hatására), de ezt követően kezdődtek a jelen-tősebb béremelések is, illetve megindult az általános minimálbér bevezetése is.

Fel kell hívni a figyelmet arra, hogy a Kelet-Közép-Európából érkező munkavállalók jelentős része túlképzett a betöltött munkaköréhez képest. Ez a felsőfokú végzett-séggel rendelkezők mintegy feléről volt elmondható 2012-ben. Egyes ágazatokban (különösképpen az egészségügyben) a magasan képzettek elvándorlása több ország-ban is komoly feszültségeket okoz.

A fogadó országokban az aggályok sok esetben az uniós mobilitás költségvetési hatá-saival kapcsolatban fogalmazódnak meg. Ezek az aggodalmak a brit kormány részéről különféle intézkedési javaslatokat szültek, miközben elmondható, hogy a nagyszámú uniós migránssal az Egyesült Királyság kimondottan jól járt. Érezhetően nőtt általuk a brit GDP, sőt ezek a polgárok a jóléti rendszer nettó befizetői. Ami a brit költségvetést il-leti, oda az EU-tagállamokból bevándorlók 2000 óta legalább 25 milliárd fonttal többet fizettek be, mint amennyi ellátást igénybe vettek (*Dustmann–Frattini* [2013]).

Itt jutunk el a második kérdéshez. Mennyi juttatást, szolgáltatást vesznek igénybe a migráns munkavállalók? Ezzel a dilemmával a britek nincsenek egyedül. Mások, például német városok vezetői is szembesülnek azzal, hogy az újonnan jöttek közül sokan nem könnyen helyezkednek el, segélyre szorulnak.

Az érintett települések a helyzet áthidalásához uniós forrásokat (elsősorban az Euró-pai Szociális Alapból származó kifizetéseket) tudnak felhasználni. Sok példa van arra, hogy német, holland vagy belga települések felveszik a kapcsolatot bolgár és román test-vérvárosukkal, hogy segítsék a tájékoztatást és a gazdasági lehetőségek bővítését.

Az érvényes uniós joganyag szigorúan szabályozza a szabad mozgást és ezzel ösz-szefüggésben a juttatásokhoz való hozzáférést. Ha valaki nem dolgozik, nem egy dolgozó családtagja, vagy más formában nem tudja eltartani magát, csak három hó-napig tartózkodhat egy másik tagállamban.

A társadalombiztosítás koordinációja is egy uniós rendelet alapján történik. Ez kimondja, hogy aki másik tagországban vállal munkát, ott ugyanolyan jogokkal és kötelezettségekkel rendelkezik, mint az adott ország állampolgárai. Egyenlő bánás-mód, vagyis diszkriminációmentesség érvényesül.

Ha valaki nem dolgozik (például egy dolgozó családtagjaként tartózkodik a másik országban), és úgy igényel társadalombiztosítási ellátást, a tagállamok hatóságainak az EU egységes szabályai szerint meg kell vizsgálniuk, hogy ennek a személynek hol van a szokásos tartózkodási helye (*habitual residence*). Az EU elbírálási szabályai szigorúak, róluk a tagállamok egyhangúan állapodtak meg.

Tudni kell, hogy éppen a britek térnek el ezektől az egységes elbírálási szabályoktól, pedig e rendeletet Nagy-Britannia is megszavazta. Más, szigorúbb feltételrendszert vezettek be, aminek következtében sokan, akik a közösségi jog alapján jogosultak lettek volna, nem jutottak hozzá bizonyos ellátásokhoz. A külföldi munkavállalók

jogait sértő brit gyakorlat megváltoztatása érdekében kötelezettségzegési eljárás folyik, amelyet az Európai Bizottság kezdeményezett (Andor [2013b]).

A hibás gyakorlat korrigálása helyett némely brit politikusok szemlalomharcot folytatnak a „segélyturizmus” ellen. Teszik ezt úgy, hogy éveken át sem Nagy-Britannia, sem más tagállam nem tudott adatokkal szolgálni arról, hogy hozzájuk milyen számban érkeznek a költségvetést megkárosító „segélyturisták”. A Bizottság többször is kért tényadatokat erről, de eddig semmit sem kapott.

Független tanulmányok sora bizonyítja, hogy az EU állampolgárai azért mennek egy másik tagállamba, hogy dolgozhassanak, nem pedig azért, hogy ellátásokhoz jussanak (Boswell–Geddes [2011], Fóti [2009], [2013], Hárs [2013], Legrain [2009], OECD [2013]). De még ha ez többi lenne is a céljuk, az uniós jog olyan feltételeket tartalmaz, amelyek helyes alkalmazása esetén a tagállamok csak akkor utalnak ki ellátásokat, ha arra valaki tényleg jogosult.

A vándorló munkavállalók adókat fizetnek, segítik az őket fogadó tagállam gazdaságának növekedését azzal, hogy hozzájárulnak a munkaerőhiány csökkentéséhez. Ennek ellenére egyes brit napilapok (gyakori szóhasználat: bulvárlapok) egyes európai nemzetekről csak negatív sztereotípiák alapján hajlandók írni. Az ilyen hangulatkeltés ellen fel kell lépünk, a migráns dolgozók jogait meg kell védenünk.

## Európai uniós kezdeményezések a munkaerő-mobilitás terén

Az Európai Bizottság 2012. évi foglalkoztatási csomagja további lépéseket tett az egységes európai munkaerőpiac felé. Természetesen ez nem azt jelenti, hogy a Bizottság az egyének és vállalatok helyett kívánna dönteni arról, hogy ki hol dolgozzon. A jelenlegi helyzetet és a fejlődési irányokat felmérve azonban csakis arra számíthatunk, hogy a mainál többen szeretnének majd munkát vállalni más uniós országokban.

A feladat az, hogy a munkaerő-mobilitást minden lehetséges formában kölcsönösen előnyössé tegyük. Ehhez erősíteni kell az európai munkaerőpiac átláthatóságát, könnyebben elérhetővé kell tenni a betöltetlen állásokat, és segíteni kell azt is, hogy a vándorló munkavállalók ne kerülhessenek hátrányos helyzetbe.

Az európai munkaerő-mobilitás kulcsintézménye az Európai Foglalkoztatási Szolgálat (*European Employment Services, EURES*). Az EURES-ből azonban többet lehet és kell kihozni. Fontos, hogy minél jobban lebontsuk a mobilitás előtti akadályokat, és akinek otthon nincs munkája, találjon egy másik uniós tagállamban, és a cégek is rátaláljanak a nekik megfelelő munkaerőre.

2014 januárjában a Bizottság javaslatot tett arra, hogy a tagországok állami foglalkoztatási szolgálataival mellett a lehető legtöbb érdekelt szereplőt (többek között a munkáltatói és a munkavállalói érdekképviseleteket) arra ösztönözzük, hogy az EURES hálózatát használják munkaerő toborzására és közvetítésére. Ezzel hatékonyabbá válik az önéletrajzok és az állásajánlatok közötti közvetítés.

Jelentős változásnak számít, hogy az EURES fokozatosan kiterjed majd a gyakornoki programokra és a tanulószerveződéses gyakorlati képzésekre is. Az EURES arra is nagy figyelmet fordít majd, hogy csak megfelelő szintű munkakö-



rülményeket kínáló és a munkavállalók jogait tiszteletben tartó cégek ajánlatai legyenek a rendszerben.

Az EURES Magyarország számára is fontos; 2013 végén valamivel több, mint 30 ezer magyar önéletrajz volt az EURES rendszerében. Ezzel a magyarok a 11. helyen vannak Európában (a legtöbb életrajzot a spanyolok és az olaszok töltötték fel). A rendszerben összesen 1,24 millió önéletrajz található.

Az Európai Bizottság több olyan jogszabályváltozást is elindított, amelyek javítják a migráns dolgozók munkakörülményeit és az egységes piac működését a foglalkoztatás terén. Ilyen a migráns dolgozók jogairól szóló végrehajtási irányelv (2013. április), amely új intézményi garanciákat iktat be azért, hogy a más tagállamokban dolgozó uniós polgárokat ne érhesse diszkrimináció. Nagy jelentőségű a munkahelyi nyugdíjak hordozhatóságáról szóló javaslat, amelyet a 2012 februárjában elfogadott fehér könyvben indított útjára (EB [2012a]).

Szintén 2012 tavaszán indult útjára a kiküldött munkavállalókról szóló végrehajtási irányelv, amely lehetőséget nyújt egy vitatott gyakorlat megjavítására, illetve a szociális dömpingről folytatott vita – legalább részleges – lezárására (EB [2012b]). A tagállamok miniszterei 2013 decemberében meg is állapodtak a kiküldetéses munkavégzés ellenőrzésének szigorításáról. A bizottsági javaslat és a tanácsi kompromisszum tartalmazta azt is, hogy a fővállalkozó is feleljen azért, hogy az alvállalkozó kifizeti-e a kiküldött dolgozó bérét, és a munkavállalók más jogai (például a szabadsághoz való jog) sem sérülnek. Szintén szigorúbban ellenőrzik, hogy tájékoztatják-e a munkavállalókat és a vállalkozásokat a velük kapcsolatos jogokról és kötelezettségekről. Ez a végrehajtási irányelv nem változtatja meg az 1996-os kiküldetési irányelv alapvető paramétereit, például nem változtat azon, hogy a tb-fizetés továbbra is a származási országban történik.

A kiküldött munkavállalóknak összességében javul a védelme, a szabályszerűen működő cégeknek pedig nem kell igazságtalan versenyben részt venniük azokkal, akik a normák figyelmen kívül hagyásával szereznének előnyt. A munkavállalók kihelyezésének lehetősége előnyére válik az egyes országok munkaerőpiacának és a vállalatoknak is, de szükség volt egy olyan megoldásra, amely garantálja a minimális szociális normák betartását.

A szociális dömping kérdését nem szabad leszűkíteni az új tagállamokból kiküldött munkavállalók helyzetére. Jelentős változás, hogy a Németországban 2013-ban hatalomra került kereszténydemokrata–szociáldemokrata koalíció bevezeti az általános minimálbért, ami várhatóan jelentős hatással lesz a kiegyensúlyozottabb versenyfeltételek megteremtésére, illetve a szociális dömping körüli vita csitítására is.

## Emberierőforrás-stratégia a felzárkózó országokban

A munkaerő-mobilitás összképe nagyon sok egyéni döntésből áll, és általában véve pozitívan ítéltető meg az Európai Unióban. Ez elmondható akkor is, ha egyes részleteket illetően tényleges feszültségek, költségek, nehézségek mutathatók ki, illetve sokat lehet még tenni az Európai Unió szintjén azért, hogy a mobilitás tényleges optimumhoz vezessen gazdasági és szociális szempontból egyaránt.

Ugyanakkor a mobilitás elemzése során feltárt összefüggések a 2004-ben (és később) csatlakozott országok szélesebb gazdaság- és társadalompolitikai kontextusában is értelmezendők, és számukra és az EU egésze számára fontos következtetésekhez vezethetnek. A következőkben néhány ilyen tézist vázolunk fel.

1. SZÜKSÉG VAN A HUMÁNTŐKE-BERUHÁZÁS FELÉRTÉKELÉSÉRE • A rendszerváltás után az első növekedési hullámot a privatizáció gerjesztette. Az oktatás, egészségügy, foglalkoztatás és szociális integráció forrásai fokozatosan apadtak, ami viszont összességében egy idő után a növekedés akadályává válik. Régióinkban a működőtőke-beruházásoknak sokszor az elégtelen munkaerő-kínálat az akadálya. Fontos tehát, hogy a kormányok átértékeljék az emberi erőforrások növekedésben játszott szerepét, és a régió országai a korábbinál nagyobb szerepet szánjanak az Európai Szociális Alapnak az EU felzárkóztatási forrásainak programozása során. Ezt az új ciklusban egy EU-szintű küszöbérték (a strukturális alapokon belül részesedése legalább 23,1 százalék) segíti.

2. A FOGLALKOZTATÁSI RÁTA EMELÉSE STRATÉGIAI KÉRDÉS • Kelet-Közép-Európában kedvezőtlen gazdasági és demográfiai trendek erősítették egymást az átmenet korszakában. Az elmúlt tíz év folyamán Magyarország mellett a három bal-ti ország, valamint Románia és Bulgária folyamatos népességfogyást kényszerült elkönyvelni. Ennek oka az alacsony termékenység mellett a nagyarányú (illetve megélnékült) elvándorlás volt. Ezeket a trendeket nem lehet pusztán tudomásul venni, sorscscapásként elviselni, hanem tudatosan átfogó választ kell keresni rájuk. Például gazdasági és demográfiai okok egyaránt szükségessé teszik a nők foglalkoztatási rátájának emelését. A munkaerőpiac befogadóképességének növelése feltételezi a fiatalok (25 év alattiak) munkanélküliségének visszaszorítását az ifjúsági garancia<sup>1</sup> bevezetésével, a fogyatékkal élők munkaerő-piaci integrációjának javítását, valamint az aktív idősor előmozdítását.

3. A ROMA INTEGRÁCIÓT KOMOLYAN KELL VENNI • Romániában, Bulgáriában, Magyarországon, Csehországban és Szlovákiában a roma kisebbséget továbbra is szakadék választja el a többségi társadalomtól az iskolai végzettség, a foglalkoztatás, az egészségi állapot és a lakásviszonyok tekintetében. A demográfiai folyamatok és a hosszú távú gazdasági fejlődés szükségletei elkerülhetetlenné teszik, hogy – az EU keretstratégiájának megfelelően – ezek az országok különös súlyt fektessenek az integrációra, amit viszont sok esetben az előítélet, a nyílt vagy burkolt rasszizmus hátráltat. A roma integrációt nem egyszerűen politikai vagy etikai kérdésnek kell tekinteni, hanem alapvető gazdasági feladatnak is. Az EU-tagság első évtizede itt messze nem érte el azt a fordulatot, amelyre szükség volna, és amelyre a második évtized lehetőséget is nyújt.

<sup>1</sup> Az ifjúsági garancia a fiatalok munkanélküliség leküzdésére irányuló új megközelítés, amely garantálja, hogy minden 25 év alatti fiatal – függetlenül attól, hogy szerepel-e a foglalkoztatási szolgálatok nyilvántartásában – az iskolai tanulmányai befejezését vagy a munkanélkülivé válását követő 4 hónapon belül megfelelő színvonalú, konkrét foglalkoztatási vagy továbbképzési ajánlatot kap.



4. ERŐSÍTENI KELL A SZOCIÁLIS PÁRBESZÉDET AZ ÚJ TAGÁLLAMOKBAN • A képzett munkaerő elvándorlását nem csupán a kelet–nyugati bérszakadék okozhatja, hanem az előbbi munkahelyek gyenge minősége, a munkavállalók megbecsülésének hiánya. Emiatt is fontos, hogy az új tagállamok erősítsék a szociális párbeszédet, vagyis a munkáltatók és a munkavállalók közötti érdekegyeztetést. A Kelet és a Nyugat között jelenleg komoly szakadék mutatkozik a munkáltatók és a munkavállalók szervezettségének, illetve a gazdaság- és foglalkoztatáspolitikai döntésekben (és jogszabály-alkotásban) való részvételük tekintetében. Az Európában sikeresebb és világgazdasági összehasonlításban is versenyképes érdekegyeztető modell megvalósításának Közép- és Kelet-Európában is komoly hozadéka lehet.

5. MEG KELL TALÁLNI A BALTI MONETÁRIS MODELL ALTERNATÍVÁJÁT • Azoknak az országoknak, amelyek az átmenet során a valutatanács (valutatábla) néven ismert monetáris modellt honosították meg, nagyfokú belső rugalmasságot kellett tanúsítaniuk – különösen a válság éveiben. Ez sok esetben azt jelentette, hogy egyidejűleg igen magas munkanélküliséget és emigrációt kellett elviselniük. A belső leértékelésre épülő stabilizációs modellnek nemcsak az eredményei, de az árnyoldalai is megmutatkoztak az elmúlt évtized során. A pénzügyi konvergencia képessége pozitívum, ugyanakkor a nagyarányú emigrációban lecsapódó ifjúsági munkanélküliség és szegénység aláássa a gazdaság növekedés képességét. A modell hosszú távú fenntarthatósága kétséges, ugyanakkor az alternatíva keresése nemcsak az érintett országoknak, hanem az EU egészének feladata.

## Záró gondolatok

Európa az elmúlt hat évben példátlan pénzügyi és gazdasági válságon ment át, amely sokakat elbizonytalanít az EU jelenével és jövőjével kapcsolatban. Megfigyelhető egyfajta „jóléti sovinizmus” is, amely a fogadó országok közvéleményét a más tagállamokból érkező migránsok ellen fordítja.

Tudomásul kell azonban venni, hogy a keleti bővítéssel nemcsak országok és piacok csatlakoztak az EU-hoz, hanem emberek is – méghozzá egyenlő jogokkal. Fel kell készülni továbbá arra, hogy a jövőben növekedhet az Európán belüli migráció. Ennek több oka is van. Nő a hallgatói mobilitás, és egyre többen tanulnak idegen nyelveket. Az euróövezet válságát elsősorban más eszközökkel kell megoldani, de elkerülhetetlen, hogy a munkaerő-mobilitás a korábbiaknál nagyobb szerepet játsszon az ilyen egyensúlytalanságok áthidalásában.

Az EU tagállamai közötti jövedelmi különbségek hosszú távon is fenntartják a mobilitás kelet–nyugati irányát. Aki az országok közötti jövedelmi különbségekre a munkaerőmozgás korlátozásával akar válaszolni, annak számítnia kell arra, hogy mások az áruk vagy a tőke mozgását korlátoznák. Ez pedig egyet jelent az egységes piac lebontásával, vagyis az EU alapjait kérdőjelezi meg.

Fontos, hogy a jövedelmek konvergáljanak, de ezt a munkaerőmozgás korlátozása nem segíti elő; ebben szerepet játszik az érdemi kohéziós politika, valamint a haté-

kony érdekegyeztetés és szociális párbeszéd is. Ez utóbbiakat az EU-együttműködés érdemben segítheti a jövőben (hasonlóan például a roma integráció ügyéhez).

Az EU-n belüli mobilitásról folyó viták gyakran érzelmi síkra terelődnek, pedig rendelkezésre áll sok tényeken alapuló elemzés, tanulmány. Fontos, hogy ha kérdések, aggályok merülnek fel, kellő időben tiszta vizet öntsünk a pohárba. Nem szabad hagyni, hogy egyes országok belpolitikai viszályai – vagy politikusok emberi gyengesége – miatt az EU fontos vívmányai és értékei hamis beállításba kerüljenek és megkérdőjeleződjenek.

### *Hivatkozások*

- ANDOR LÁSZLÓ [2013a]: Erősödő Európa. Kossuth Kiadó, Budapest.
- ANDOR LÁSZLÓ [2013b]: A sajnálatos brit vita. Világgazdaság, december 17.
- BOSWELL, CH.–GEDDES, A. [2011]: Migration and Mobility in the European Union. The European Union Series. Palgrave–Macmillan, London.
- DUSTMANN, C.–FRATTINI, T. [2013]: The fiscal effects of immigration in the UK. University College London, London.
- EB [2012a]: Fehér könyv a megfelelő, biztonságos és fenntartható európai nyugdíjak menetrendjéről COM(2012) 55 final, Európai Bizottság, Brüsszel, február 16. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0055:FIN:HU:PDF>.
- EB [2012b]: A Bizottság a kiküldetésben lévő munkavállalók védelmének megerősítéséért küzd. Sajtóközlemény, Európai Bizottság, Brüsszel, március 21. [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-12-267\\_hu.htm?locale=hu](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-267_hu.htm?locale=hu).
- EC [2013]: Impact of mobile EU citizens on national social security systems. European Commission, Brüsszel.
- EC [2014]: Employment and Social Developments in Europe Review 2013. European Commission, Brüsszel.
- EUROSTAT [2013]: European Union Labour Force Survey. Brüsszel.
- FÓTI KLÁRA [2009]: Trends and reasons for East-European labour migration to Ireland and the UK in the first years of enlargement. *Revista de Economía Mundial*, No. 22, 27–50. o.
- FÓTI KLÁRA [2013]: Mobility and migration of healthcare workers in Central and Eastern Europe. Eurofound, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1335.htm>.
- HÁRS ÁGNES [2013]: Magyarok – külföldön. Gondolatok a magyarok külföldi munkavállalásáról. Magyar Tudomány, március.
- LEGRAIN, PH. [2009]: Immigrants: Your Country Needs Them. Abacus, London.
- NIESR [2011]: Labour mobility within the EU. The impact of enlargement and the functioning of the transitional arrangements. National Institute of Economic and Social Research, London.
- OECD [2013]: International Migration Outlook. OECD, Párizs.
- OECD [2014]: Migration as an adjustment mechanism in the crisis? A comparison of Europe and the United States. OECD, Párizs.