



A válság által felerősített foglalkoztatáspolitikai kihívások és válaszok az Európai Unióban -

Tanulságok Magyarország számára c. kutatás összefoglalója

Készült az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány támogatásával OFA/10341/0008

1. A kutatás a magyar gazdaság egyik alapkérdésének megválaszolásához kívánt hozzájárulni. Azt vizsgálta meg, mit tehetünk annak érdekében, hogy dinamikus növekedésnek induljon a hazai foglalkoztatás katasztrofálisan alacsony szintje.

Magyarország kedvezőtlen munkaerő-piaci helyzete, a munkaerő kínálat és kereslet egyidejű hiányából következő egyensúlytalanság az utóbbi évtizedben nem javult. Különösen kedvezőtlen, hogy **2000-2010 között Magyarországon a foglalkoztatás átlagos rátája terén egyáltalán nem történt előrelépés.** A foglalkoztatási mutatók tekintetében nemzetközi lemaradásunk tartósnak tűnik. Aktívabb beavatkozás hiányában számolni kell a munkaerő-piaci túlkínálat és a túlkereslet egyidejű fennállásával, valamint azzal, hogy ez túlmutat a foglalkoztatás politika keretein. A hazai munkaerő-piac régóta megoldatlan gondjai (a felsőoktatás és szakmai képzés torz szerkezete, a korlátozott területi mobilitás, a migráció okozta munkaerőhiány és feszültségek főleg az egészségügyben, a legális foglalkoztatás magas közterhei, az atipikus foglalkoztatási megoldások terének korlátozottsága, a fekete foglalkoztatás elterjedtsége) megannyi felkiáltójellel erősítik ezt a veszélyt.

A tanulmányozott nemzetközi szakirodalom széleskörűen alátámasztotta azon kiinduló hipotézisünket, amely szerint **az Unió azon országaiban kedvezőbbek és javulóak a foglalkoztatási paraméterek, amelyek már hosszú idő óta aktív, a munkaerő-piaci rugalmasságot előtérbe állító foglalkoztatás politikai eszköztárat működtetnek.** A kutatás záró megállapítása kiegészül azonban azzal, hogy ezek az országok GDP arányosan sokkal többet költenek a munkaerő-piaci politikára, és maga a foglalkoztatás politika és intézményrendszer is rugalmasan alkalmazkodik az adott helyzethez, széles körben használ fel olyan megoldásokat, amelyek a magyar gazdaságban is alkalmazhatók lehetnek. Erre a tanulmány számos példát tárt fel, amivel jelentősen hozzájárulhat a magyar foglalkoztatás-politika sikerességéhez.

Mind a 2000-2010-re vonatkozó Lisszaboni Stratégia, mind a 2011-2020 évekre irányuló Európa 2020 stratégia egyik deklarált prioritása a foglalkoztatás szintjének növelése. Ennek a foglalkoztatottságot érintő célnak a követése a magyar foglalkoztatás politika számára is kiemelkedő fontosságú, hiszen a magyar gazdaság erősen nyitott, s így az elmúlt években az uniós elvárások és az európai piac folyamatai egyaránt jelentős mértékben hatottak a hazai foglalkoztatás alakulására, s ugyanez várható a jövőt tekintve is.

2. A kutatásnak kulcs-fontosságú üzenete van a foglalkoztatás-politika számára. Azt az (egyébként az elméleti szakemberek előtt nem ismeretlen, ezért a jelen összefoglalóban csak röviden kifejtett) „tudást” állítja reflektorfénybe, amely szerint **a foglalkoztatás alacsony szintjének emelése komplex intézkedéseket követel.** Az erőfeszítéseknek csak akkor van esélye a sikerre, ha egyaránt és valóban célszerű módon alakítják a munkaerő kínálatát, illetve keresletét, valamint megteremtik az adott kereslet és kínálat hozzávetőleges egyensúlyát is. Az egy-egy részletet megcélzó erőfeszítések, az ellentétes

hatású intézkedések eredménye csak a ráfordítások pazarlása lehet. Hozzáteve, hogy **a munkaerő-piac kínálatának befolyásolása hosszabb távon hoz csak eredményt**, amit a tanulmányban szereplő nemzetközi példák is alátámasztanak.

3. A kutatás keretében kiemelten törekedtünk a közelmúlt világgazdasági válsága nyomán kialakult gondoknak, illetve az ezek megoldásával kapcsolatos nemzetközi best practice-k feltárására. A foglalkoztatási helyzetet jellemző mutatószámok egyértelműen bizonyítják ugyanis, **hogy a válság tovább rontotta az európai és egyben magyar foglalkoztatás amúgy is igen kedvezőtlen helyzetét.**

A munkanélküliség, mely hazánkban korábban közepes szintű volt, jelentősen nőtt, de az EU-átlagot tekintve továbbra is közepes szintű. **A tartós munkanélküliség növekedése azonban átlag feletti. Magyarországon ebből a szempontból nemcsak azért van kiemelkedően rossz helyzetben, mert a tartós munkanélküliek aránya az EU27 átlagának másfélszerese, a foglalkoztatottakra vetítve 4% fölötti, hanem azért is, mert azon öt ország között van, ahol 2000-2010 között nőtt ez az arány, szemben 22 országgal, ahol csökkent.** Ezt a romlást is figyelembe Magyarország pozíciójánál csak Portugáliáé rosszabb.

A hasonló problémával küzdő Szlovákia, Lengyelország, Bulgária, Románia vagy a balti államok viszont az elmúlt évtizedben ebben jelentős előrelépést tettek. **A tartós munkanélküliség tekintetében legjobb helyzetben lévő országokban a foglalkoztatás politika már hosszú idő óta törekszik arra, hogy a munkanélkülieket minél előbb visszavezessék a munkaerő-piacra és elérték, hogy arányuk 10 év alatt 2% alá csökkent.** Hangsúlyoznunk kell, hogy a tartós munkanélküliség alacsony szintje napjainkban nem csak a legfejlettebb EU-országokra jellemző, hanem Csehországra és Szlovéniára is. A leginkább sikereseknek vélt akciók nézetünk szerint a következők:

A válság alatt egyes országok megsokszorozták az állami erőforrásokat, hatásos munkaerő-piaci módszereket vezettek be, sőt törekedtek a magánszféra bevonására is annak érdekében, hogy a munkanélküliség tartóssá válását megakadályozzák. 2007-2009 között 16 olyan EU-ország volt, ahol csökkent, 11 – köztük Magyarország – ahol nőtt a tartós munkanélküliek aránya.

Régi keletű probléma, hogy Magyarországon a munkanélküliek széles rétege alacsony végzettségű, s ez fokozottan jellemző a tartós munkanélküliekre. Foglalkoztatásuk előmozdítása átlag feletti erőfeszítéseket kíván, s a forrás- és kapacitáshiány korlátozza a velük való intenzív foglalkozást. A hasonló problémákkal küzdő fejlett országok példái azt mutatják, hogy a válság alatt igencsak felerősödtek **a személyre, vagy speciális rétegekre szabott munkaerő-piaciszolgáltatások**, de a tartós munkanélküliek esetében ez korábban is jellemző volt pl. az Egyesült Királyságban, vagy a skandináv országokban. Magyarországi felmérések sora bizonyítja, hogy a munkaerő-piacról tartósan kiesők egy igen jelentős része (az interjúk szerint mintegy egyharmada) nem is akar elhelyezkedni, s a munkáltatók nem szívesen foglalkoznak alkalmazásukkal még akkor sem, ha az pillanatnyilag pénzben kifejezett előnyt jelent számukra. Tény azonban az is, hogy az ezzel kapcsolatos munkaerő-piaci eszközök alkalmazása eddig nem sok eredményt hozott. .

Mivel a válság alatt a munkanélküliek száma és struktúrája az EU egészében jelentősen megváltozott, a nemzetközi példákból az látszik, hogy **a foglalkoztatás politika a válság hatására eltért hagyományos módszereitől, vagy a hangsúlyokat megváltoztatva kibővítette azokat.** Jellemző volt, hogy törekedtek a válság miatt

veszélybe került munkahelyek megőrzésére, s a munkájukat elveszítők és minél előbb elhelyezkedni kívánó helyzetét igyekeztek megkönnyíteni. Magyarországon is érzékelünk ilyen hangsúlyeltolódást.

A válság okozta helyzet sajátosságai Európában a munkáltatóknál is mindenütt érzékelhetőek voltak, akik először nálunk is a nem hagyományos formában tevékenykedőktől (kölsönzött munkaerő, alkalmi munkavállalók, határozott idejű szerződéssel dolgozók) váltak meg, de csökkentették a munkaidőt is, s az állandó alkalmazottak köréből is sokakat elbocsátottak. **A munkahelyek megőrzésére irányuló munkaerő-piaci programok lehetőségeit viszont, a kutatásban szereplő interjúk szerint a magyarországi vállalatok döntő része - a feltételek bonyolultsága és a pénzforrások szűkössége miatt - nem vette igénybe.**

4. A kutatásnak számos részlet-információval alátámasztott fontos tapasztalata, hogy **a foglalkoztatásnak számottevő hazai „tartalékai” (ki nem használt lehetőségei) tárhatók fel a munkaképes lakosság egyes csoportjai terén kialakult foglalkoztatási gyakorlat vizsgálatával.** A nemzetközi szakirodalom alapján megállapítható ugyanis, hogy a fejlett európai országok elsősorban az **időskorúak, a nők és a fiatalok** gazdasági aktivitásának növelése érdekében tesznek sokrétű – s az adott réteg munkaerő keresletét és kínálatát egyaránt befolyásoló - erőfeszítéseket.

Míg az **EU-ban** a foglalkoztatottság egésze a kitűzött céltól (70% 2010-re) elmaradt, ennél sokkal **jelentősebb eredmények mutathatók ki az idősek (statisztikailag az 55-64 évesek) foglalkoztatásában.** Ez, elsősorban a **nyugdíjkorhatár emelése miatt, Magyarországra is érvényes,** mert 2000-2010 között 22-ről 37 %-ra nőtt ennek a rétegnek a foglalkoztatási szintje. Ezzel azonban még mindig a lemaradók között vagyunk, s a lemaradás még a közelebbi régió országaihoz képest is jelentős. Hátrányunk részben a bár növekvő, de a nemzetközi gyakorlathoz képest így is alacsonyabb női nyugdíjkorhatárból, részben az igen nagyarányú korai nyugdíjazásból ered. Bár az idősebb korosztályok munkaerő piaci jelenlétének fokozását célzó lépések országoként eltérőek, a nyugdíj-korhatár 65 év fölé való fokozatos növelése gyakorlatilag mindenütt napirenden van (ideértve a kordedvezmények csökkentését is).

A vizsgált EU-országok tapasztalatai hangsúllyal mutatnak rá arra is, hogy **a felzárkózáshoz a nyugdíjrendszerek átalakítása és a korengedményes nyugdíjazás lehetőségeinek drasztikus szűkítése önmagában nem elég.** Arra is szükség van, hogy a munkanélküliség, a csökkent munkaképesség vagy egyes szociális támogatások ne válhassanak olyan kerülőutakká, amelyek - eredeti rendeltetésüktől eltérően - egyébként ténylegesen munkaképes csoportok számára nyitnak utat a munkapiac idő előtti elhagyásához. De arra is felhívják a figyelmet, hogy az idősebbek munkahelyének megőrzését célzó anti-diszkriminatív jogi szabályozás könnyen visszájára fordulhat, és bővítés helyett inkább csökkenti az idősebbek számára egyébként elérhető lehetőségeket. Az idősebbek munkában tartásának az a legjobb módja, ha egyaránt növeljük ennek a rétegnek az alkalmazhatóságát, illetve bővítjük a számukra kedvező munkalehetőségeket. Nehezíti ezt, hogy az idősek foglalkoztatásának növelésére irányuló törekvéseket sokszor a társadalom ellenállása kíséri, különösen akkor, ha a fiatalabb korosztály munkalehetőségei is korlátozottak.

A tanulmány részletesen bemutatja, hogy az idős korosztály munkában tartása érdekében milyen sokrétű szabályozás érvényesül Hollandiában, Dániában és Ausztriában. **Hollandia** igen jelentős lemaradást hozott be azzal, hogy fordulatot ért el a korai nyugdíjazásban, s kedvezményekkel ösztönzi a munkában állás időtartamának

növelését, s szinte a nyugdíj mértékén keresztül büntette azokat, akik azt igénybe vették. **Dániában** a korai nyugdíjazás magas mértéke a bőkezű munkanélküliségi segéllyel függött elsősorban össze. Szerencsés körülménynek számít viszont, hogy a dán bérek kevéssé függnak össze az életkorral, így a munkáltatók nem túlzottan érdekeltek abban, hogy csökkentsék a foglalkoztatottak átlagos életkorát. Igen szigorú szabályokat léptettek életbe mind a nyugdíj, mind a munkanélküli biztosítás tekintetében, de ugyanakkor olyan ösztönzőket is bevezettek, ami jelentős pénzbeli előnnyel járt a munkában maradás esetében és előtérbe kerültek a rugalmas foglalkoztatási formák, főleg a rövidebb munkaidő. Mindkét ország példája aláhúzza a nyugdíjrendszer rugalmassága fontosságát is. Az is fontos tapasztalat, hogy a munkaerőközpontok mindkét országban szakszerűen segítik az idősebbek foglalkoztatását, lépéstartását. Számukra nyitottak speciális továbbképzési programok, nem ritka a vállalatokon belüli képzés támogatása, az idősebb munkanélküliek elhelyezkedésének segítése. **Ausztriában** előrehaladása ellenére még sok a behozni való, s a demográfiai helyzet itt különösen indokolja azokat a foglalkoztatás politikai intézkedéseket, amelyek érezhető előrelépést eredményeztek (tb és adócsökkentés, bónusz idős munkanélküli foglalkoztatása esetére, a „részleges” nyugdíjazás lehetőségének megteremtése, ösztönzés a nyugdíj progresszív növelésén keresztül stb.)

Az idősek foglalkoztatásának kedvező formája az önfoglalkoztatás. A statisztikák azt mutatják, hogy az **önfoglalkoztatók általában később vonulnak vissza a munkaerőpiacról, mint a bérből élők**. Az önfoglalkoztatók csoportjában a hivatalos nyugdíjkorhatár távolról sem jelent olyan éles határvonalat, mint a bérből- és fizetésből élőknel. A tevékenységüket ilyen keretek között végzők átlagos életkora hozzájuk képest szignifikánsan magasabb és külön figyelmet érdemel az a tény, hogy ebben a csoportban a válság negatív foglalkoztatási hatásai lényegesen korlátozottabb mértékben érvényesültek.

Az önfoglalkoztatás és az életkor közötti pozitív korreláció közvetlenül, támogatásokkal történő kiaknázásánál hatékonyabb megközelítés lehet azoknak a (jellemzően atipikus) megoldásoknak a honosítása, amelyeknek lehetősége önfoglalkoztatás esetén eleve adott. Ezeknek az opcióknak az alkalmazotti munkaviszonyba történő integrálása szignifikánsan erősítheti az idősebb korúak munkapiaci jelenlétét. Az idősebb korú önálló foglalkozásúak tevékenysége modellezhető tapasztalatokat kínál.

Kiaknázható lehetőséget jelent az a tény is, hogy **a szolgáltató-szektorban foglalkoztatottak életkora szignifikánsan meghaladja az átlagot**. Ez a szektor, növekvő súlyát tekintve, az idősek foglalkoztatása szempontjából biztató. A jelenség összefügghet azzal, hogy a szektor egyes területeinek követelményei más szektorokhoz képest kompatibilisebbek az érettebb korosztály paramétereivel.

Úgy véljük, az idősek foglalkoztatásának vázolt és ehhez hasonló megfontolásaira annál is inkább fel kellett hívnunk a figyelmet, mert gazdaságunkban az e korcsoport munkaerő-kapacitásaival való gazdálkodás különösen elhanyagolt terület. Számos részletkérdésben (például a korkedvezményes nyugdíjazás témájában) ma még csak a problémák feltárásának az első lépésénél tartunk.

Az EU átlagát tekintve igen eredményes volt a női foglalkoztatás növelése is. Magyarország viszont ebben egy évtizeddel korábban is jelentősen lemaradt már, és pozíciója azóta sem javult. Az 51%-os aránnyal országunk majdnem a legutolsó, csak Olaszország, Görögország és Málta marad

le mögötte. Lemaradásunkat az magyarázhatja, hogy a gyermekvállalási hajlandóság és a munkavállalás közötti viszony a kulturális és egyéb feltételektől függően ellentmondásokat hordoz magában. A foglalkoztatáspolitikai feladata ezzel kapcsolatban az, hogy lehetségessé, kívánatossá, és társadalmilag elfogadottá tegyen egy olyan női életpálya-modellt, ami a munkapiaci jelenlét és a gyermekvállalás együttesére épül.

A nemzetközi tapasztalatok azt mutatják, hogy a női foglalkoztatás bővüléséhez és egyúttal a demográfiai problémák csökkenéséhez, vagyis a gyermekvállalási hajlandóság növeléséhez egyrészt az **atipikus foglalkoztatás lehetőségeik bővülése, másrészt a családtámogató szolgáltatások kínálatának párhuzamos bővítése** jelenthetik a kiutat. Ez jelentősen javíthatja a fiatal, kvalifikált rétegek népesedési mutatóit, míg a társadalmilag leszakadó rétegekben az olcsó szolgáltatások elérhetősége (ide értve az olcsó városi bérlakások kínálatát is) hozzásegíthet a mostani civilizációs különbségek csökkentéséhez. A foglalkoztatási- és társadalompolitika feladata az, hogy a kvalifikált női munkaerő számára a munka-, illetve gyermek-vállalás ne vagy-vagy, hanem is-is opció formájában jelenjen meg.

Jelentős szinergiákat szabadíthatna fel ebben a vonatkozásban az a lépés (és egyúttal a gazdaság fehéritését is előmozdítaná), ha a gyermekek utáni adójóváírást a gyermekes nők munkavállalását lehetővé tévő családi szolgáltatások számlával igazolt igénybevételeitől tennék függővé. Tanulmányunkban kiemelten ajánljuk a **francia modellt**, mert Franciaország ezt alkalmazza és mind a női foglalkoztatásban, mind a gyermekszámokban élenjár.

A nemzetközi példák szerint tehát mind az idősek, mind a nők esetében jelentős a rugalmas, atipikus foglalkoztatási formák, pl. a **részmunkaidő** és az idősek esetében az **önfoglalkoztatás** részarányának növelése. Magyarország lemaradása részben annak tulajdonítható, hogy ezek igen korlátozottan vannak jelen a magyar gazdaságban (a részmunkaidőben való foglalkoztatás aránya 6-7%, szemben az EU27 18%-os arányával, az önfoglalkoztatók aránya pedig nálunk alig haladja meg a 10%-ot, míg az EU27-ben az átlag 16%). A részmunkaidő terjedésének komoly korlátja, hogy mivel az eltér a megszokottól, a munkaadók nem szívesen alkalmazzák. Interjúink szerint csökkentik a vállalatokon belüli munkaerő-piaci rugalmasságot. Ezzel kapcsolatban különösen ajánlható a **holland és skandináv modell**, amelynek egyes társadalmi rétegek (elsősorban a diplomás kisgyermekes anyák, idősebb nők) esetében nálunk is lenne létjogosultsága.

A foglalkoztatás politika a nemzetközi példák szerint különös figyelmet fordít a fiatalok (15-24 évesek) foglalkoztatási helyzetének javítására. Több országban külön programok működnek a fiatal pályakezdők munkaerő-piaci esélyeinek növelése, munkanélküliségük megakadályozására. Mivel a válság különösen erősen sújtotta ezt a réteget, ez fel is erősítette a kormányoknak az ifjúság foglalkoztatásával kapcsolatos felelősségét. A fiatalkori munkanélküliség sajátossága ugyanis, hogy az akut gondon túl a munkaerő-piacról való jövőbeli tartós, vagy akár végleges távolmaradással is járhat. A potenciális következmény az össztársadalmi munkaidő-alap szűkülése, társadalmi vonatkozásban pedig egyes, a társadalomból eleve kirekesztett csoportok helyzetének rögzülése, a kiszorulóknak számának növekedése.

A válság különösen a friss szakképzettek, illetve diplomások elhelyezkedési esélyeit rontotta. Egyes országok ezt a **hátrányt az erre a korcsoportra irányuló támogatásokkal és szolgáltatásokkal (információnyújtás, tanácsadás, személyre szabott segítség) igyekeztek ellensúlyozni.** Az általánostól eltérő segélyezési

rendszerrel, a szülőket is érintő szabályokkal is igyekeznek rávenni a fiatalokat a felajánlott állás elvállalására. Magyarországon nincs speciális, a pályakezdeket érintő munkanélküli segély, a segélyt a korábbi munkabér összegéhez kötik, s aki korábban nem dolgozott, nem jogosult segélyre. Nem tudunk arról sem, hogy a foglalkoztatás-politika reagált volna a válságban megnövekedett ifjúsági munkanélküliségre.

A *Lisszaboni Stratégia* keretében hozott, az iskolát befejezők alkalmazhatóságát javító eddigi intézkedések nem bizonyultak elegendőnek. Az *Europe 2020* stratégia ezért a korábbiaknál nagyobb jelentőséget tulajdonít a fiatal korosztály foglalkoztatásának, **mert körükben a munkanélküliek aránya duplája az átlagosnak.** A fiatal munkanélkülieket - függetlenül attól, hogy milyen képzettséggel rendelkeznek - speciális eszközökkel segítik, megelőzendő, hogy munkanélküliségük elnyúljon, - mint ahogy az a válság során sokukkal történt. Az *Europe 2020* ellen-intézkedéseket sürget arra a tényre is, hogy az iskolások 15%-a úgy hagyja el a rendszert, hogy semmilyen kvalifikációval sem rendelkezik, ami munkaerő-piaci helyzetüket szinte kilátástalanná teszi.

A fiatalok foglalkoztatási helyzetét javítani célzó foglalkoztatás politikai módszerek rendkívül eltérőek. Általában nagy figyelem irányul a szakképzésre és oktatásra, mert sok országban általános probléma, hogy a munkaerő-piaci igények és az oktatásból kilépők ismeretei között nagy a szakadék. Nem egy országban bővítik a szakképzési kapacitásokat, vagy a szakképzésre és oktatásra irányuló reformokat vezetnek be. **Magyarországon is a szakképzés hiánya, illetve a szakmai felkészültség hiányosságai tekinthetők az ifjúsági foglalkoztatás legsúlyosabb korlátjának.** Remélhető, hogy a regionálisan integrált szakképzési rendszer bevezetése elő fogja mozdítani a képzésnek a régiók munkaerő piacához való igazítását. Ebben az érintett vállalatoknál felkeresett interjú alanyaink is bíznak.

Az oktatási rendszer korszerűsítésével kapcsolatos kormányzati törekvések nem új keletűek Magyarországon. A munkába lépő fiatalok egy részének gyenge felkészültségére rámutató kutatási eredmények arra utalnak azonban, hogy eddig még nem sikerült megtalálni a hatékony megoldást. Ezért továbbra is **a munkára felkészítő, gyakorlat-orientált oktatási rendszer megteremtését tekinthetjük a fiatalok számára a megfelelő arányú foglalkoztatását megalapozó kulcsfontosságú feladatnak.**

Ezúttal is hangsúlyozzuk ugyanakkor, hogy a fiatalok foglalkoztatási gondjainak a megoldásával – kiemelten az oktatással - kapcsolatosan tanulmányunkban felvázolt számos gondolat további részletezése már kivezetne munkánk témaköréből. Se értékrendszerük, így a munkaerkölcs kívánatos korrekciójához, se az oktatási rendszer sikeres reformjához stb. szükséges tennivalók áttekintésére nem vállalkozhattunk. Ezeket ugyanakkor alapvetőnek tekintjük a fiatalok foglalkoztatásának szempontjából.

5. Munkánk során a foglalkoztatás politika közvetlen tárgyköréit érintő vizsgálódás mellett igen fontos feladatnak véltük a munkaerő-kereslet egy speciális kérdésével, a munkahely-teremtés lehetőségeivel kapcsolatos, legalább részleges helyzetfeltárást is legalább egy területen. . Ezért kísérletet tettünk a zöld gazdaság, így a **klimaváltozás** kedvezőtlen hatásainak mérséklésére irányuló nemzetközi – és magyar - törekvések foglalkoztatási perspektíváinak az áttekintésére. Meggyőződésünk ugyanis, hogy **a zöld gazdaság előretörése Magyarországon is jelentős foglalkoztatási potenciált képvisel,** és az ennek kihasználására irányuló törekvéseket a mostani válság világszerte felerősítette. Ehhez járul az a felismerés, hogy a klímaváltozás környezetet terhelő hatásait feltétlenül mérsékelni kell, s ennek is

vannak foglalkoztatási következményei. Ebben valamennyi nemzetközi közösség, így az Európai Bizottság is egyetért és a megfontolás hangsúlyosan jelenik meg az Új Széchenyi Tervben is. A klímaváltozás fékezésével kapcsolatban a „zöldítés” egyértelműen parancsoló szükségszerűség, **a zöldítésnek a válságkezelés és munkahely teremtés eszközeként - esetenként szinte csodaszereként - történő beállítása a szakirodalom szerint a változások egyenlegét tekintve azonban nem ennyire egyértelmű.** Egyes területeken a zöld irányba történő elmozdulás szignifikánsan a foglalkoztatás bővülésével járhat, míg más területekre ez nem feltétlenül érvényes. Az előbbiek meghatározása fontos támpontul szolgálhat a foglalkoztatás politika számára.

Magyar szempontból fontos annak felismerése is, hogy a zöld gazdaság jelentős része (például: a használt fém kereskedelem, az energetikai célú fakitermelés) **illegális, vagy fél-illegális** keretek között működik, s fontos állami feladat ennek legálisabb keretek közé való terelése.

A nemzetközi szakirodalomból az szűrődik át, hogy a zöld folyamatok kialakításában **az állami/önkormányzati szervezeteknek** is közvetlen szerepet kell vállalniuk. Fontos feladat például a lakosság meggyőzése a tennivalók jelentőségéről, sokszor kézzelfoghatóan is közérdekű természetéről. E feladat fontos eleme, hogy a környezetvédelem fontossága tükröződjön a közigazgatás mindennapi gyakorlatában is.

A szektor az üzleti szféra számára is világszerte hatalmas lehetőségeket kínál. Ennek a felismerése a zöld gazdaságban lemaradó országok számára hangsúlyozottan fontos. Különösen igaz ez Magyarország számára, ahol **a zöld gazdaság egyes ígéretes szegmensei a beragadt, képzetlen munkaerő számára is munkalehetőségeket kínálnak.**

A zöld gazdaság jelentős része regionálisan determinált, pl. a geológiai, vagy más természeti, vagy gazdaságszerkezeti adottságokból következően - és szerencsés, ha ezek az adottságok találkoznak a munkaerő-piaci lehetőségekkel. Azt javasoljuk ezért, hogy ez a szempont különös figyelmet kapjon a gazdaság-, foglalkoztatási és területi politikában. Fontosnak tartjuk, hogy az állam az üzleti szereplőket arra ösztönözze – pl. regionális derogációkkal, a vállalkozóknak nyújtott esetleg átmeneti kedvezményekkel, adminisztrációs könnyítésekkel – hogy befektetéseiket az érintett területekre koncentrálják.

A zöld gazdaság foglalkozási potenciáljának jobb kihasználása tehát nem csak foglalkoztatás politikai kérdés. Világszerte fontos szerepet játszanak a szektor fejlődésében az **oktatási-kutatási intézmények** is. Aktívabb szereplésüket, együttműködésüket kézikönyvek, vagy a jó példák megismertetése segítené. Az e célú kommunikációs tennivalók megvalósításába célszerű szakértőket, szakembereket, oktatókat, gyakorlott üzletembereket bevonni (gondolva itt akár a lakótelepi épületek szigetelésére, az ablakok cseréjére, vagy a geotermikus energiával fűtött üvegházakra, a különböző hulladékok, pl. erdei szemét, kommunális hulladékok, e-hulladék stb. gyűjtésére, szelektálására és esetleg helyben történő feldolgozására stb.). A jó példa alatt tehát nem feltétlenül egy-egy sikeres üzleti vállalkozást értünk, hanem pl. olyan **kistérségek** példáját, amelyek sikerrel oldották meg foglalkoztatási gondjaikat, miközben javult a régió energiaszerkezete is.

Szükség lenne emellett egyes alacsony foglalkoztatású régiókra irányuló célzott **komplex üzleti csomagok kidolgozására** is, amelyek a kitermelésre, tárolásra, szállításra, piackutatásra, képzésre stb. is kiterjednének, és amelyek segítenének abban, hogy az állami támogatások (amennyiben az állam támogatást ad az Új Széchenyi Tervből) és deregulációk olyan szegmensekre irányuljanak, amelyek legjobban megfelelnek a prioritásoknak (azaz nem csak a „zöldítés”, hanem a fenntartható foglalkoztatás növelése céljának is).

Mindezt a folyamatot a foglalkoztatáspolitikát a szükséges, esetleg a megszokottól eltérő **rugalmas képzésekkel** is segíthetné. Ezt azonban ki kellene egészíteni pl. olyan atipikus foglalkoztatási megoldások ajánlásával – beleértve a szükséges szabályozási feltételeket is –, amik az adott régióra nézve relevánsak. Ez a munkától elszokott idősebb, vagy a munkaerőpiacra még ki sem lépő fiatalabb munkavállalók munkaerőpiacra való fokozatos bevonását is előmozdíthatná.

Budapest, 2011. június

Viszt Erzsébet

